

JURNAL MANAJEMEN

KEBIJAKAN BISNIS DAN PUBLIK

Pengaruh *Corporate Brand Equity (CBE)* dan Kualitas Pelayanan terhadap Loyalitas Pelanggan

Bambang Dwi Hartono, Rachmi Ken Andarini
Aprilianti

Pengaruh Likuiditas dan Resiko Kredit terhadap Profitabilitas

Tikah

Profitabilitas, Likuiditas, dan Leverage dengan *Financial Distress* pada Perusahaan Pertambangan

Lutfi Hidayati

Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Nurliani

Disiplin Kerja, Motivasi dan Pemberdayaan dengan Kinerja Karyawan

Desi Chandra

Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Nola Resty



Jurnal Manajemen

KEBIJAKAN BISNIS DAN PUBLIK

DAFTAR ISI

	Hal.
Pengaruh <i>Corporate Brand Equity</i> (CBE) dan Kualitas Pelayanan terhadap Loyalitas Pelanggan <i>Bambang Dwi Hartono, Rachmi Ken Andarini Aprilianti</i>	1
Pengaruh Likuiditas dan Resiko Kredit terhadap Profitabilitas <i>Tikah</i>	15
Profitabilitas, Likuiditas, dan <i>Leverage</i> dengan <i>Financial Distress</i> pada Perusahaan Pertambangan <i>Lutfi Hidayati</i>	29
Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai <i>Nurliani</i>	45
Disiplin Kerja, Motivasi dan Pemberdayaan dengan Kinerja Karyawan <i>Desi Chandra</i>	61
Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan <i>Nola Resty</i>	77

Jurnal Manajemen

KEBIJAKAN BISNIS DAN PUBLIK

p-ISSN: 1929-0996

2018: Vol. 2, No. 1.



Ketua Dewan Penyunting

Bambang Dwi Hartono

Anggota Dewan Penyunting

Muchdie (Penyunting Penyelia)

Muhammad Diponegoro (Penyunting Penyelia)

Budhi Permana Yusuf (Penyunting Penyelia)

Sunarto (Penyunting Bahasa)

Sekretaris Redaksi

M. Arief Darmawan

Alamat Redaksi

Program Studi Manajemen

Sekolah Pascasarjana

Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

Jl. Warung Buncit Raya No.17, Pancoran, Jakarta Selatan, 12790

Telp. (021) 79184063, 79184065

www.sps.uhamka.ac.id

SEMUA TULISAN YANG ADA DALAM JURNAL MANAJEMEN KEBIJAKAN BISNIS DAN PUBLIK
BUKAN MERUPAKAN CERMIN SIKAP DAN ATAU PENDAPAT DEWAN REDAKSI
TANGGUNG-JAWAB TERHADAP ISI DAN ATAU AKIBAT DARI TULISAN
TETAP ADA PADA PENULIS

PENGARUH *CORPORATE BRAND EQUITY* (CBE) DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP LOYALITAS PELANGGAN

Bambang Dwi Hartono¹⁾, Rachmi Ken Andarini Aprilianti

SPs Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

¹⁾bambang_dh@uhamka.ac.id

Abstrak. Penelitian bertujuan untuk mengkaji pengaruh *Corporate Brand Equity* (CBE) dan kualitas pelayanan terhadap loyalitas pelanggan. Penelitian menggunakan metode survei, dengan teknik analisis jalur. Populasi sebanyak 132 orang, sampel berjumlah 100 orang. Data dihimpun melalui kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh positif dan langsung yang sangat signifikan *Corporate Brand Equity* (CBE) terhadap loyalitas pelanggan. (2) terdapat pengaruh positif dan langsung yang sangat signifikan kualitas pelayanan terhadap loyalitas pelanggan. (3) terdapat pengaruh positif dan langsung yang signifikan *Corporate Brand Equity* (CBE) terhadap kualitas pelayanan. Sebagai implikasi, dengan perbaikan *Corporate Brand Equity* (CBE) yang lebih menjual di mata pelanggan dan kualitas pelayanan dapat meningkatkan loyalitas pelanggan.

Kata kunci: *Corporate brand equity; Kualitas pelayanan; Loyalitas pelanggan*

Abstract. The research aims to assess the influence of Corporate Brand Equity (CBE) and service quality on customer loyalty. The study used a survey method, with path analysis techniques. The population is 132 people, a sample of 100 people. Data collected through questionnaires. The results of the study show that: (1) there is a positive and direct significant influence on Corporate Brand Equity (CBE) on customer loyalty. (2) there is a significant and direct positive influence on the quality of service to customer loyalty. (3) there is a significant positive and direct influence on Corporate Brand Equity (CBE) on service quality. As an implication, with the improvement of Corporate Brand Equity (CBE) that sells more in the eyes of customers and service quality can increase customer loyalty.

Keywords: *Corporate brand equity; Service quality; Customer loyalty*

Pendahuluan

Loyalitas pelanggan merupakan hal yang sangat penting bagi sebuah unit usaha di era kompetisi yang semakin ketat seperti saat ini. Perusahaan berlombalomba untuk sebisa mungkin dapat bersaing dengan kompetitor. Hal ini dapat dilihat dari semakin banyaknya perusahaan yang menghasilkan layanan atau produk dengan jenis dan kegunaan yang sama akan tetapi berbeda harga, fitur produk, dan layanan. Dengan adanya tingkat loyalitas pelanggan yang tinggi, maka pelanggan akan

melakukan pembelian secara terus-menerus dan membawa dampak yang menguntungkan bagi perusahaan. Perusahaan yang mampu mengembangkan dan mempertahankan loyalitas pelanggannya akan memperoleh kesuksesan jangka panjang.

Banyak perusahaan yang sangat berharap dapat mempertahankan pelanggannya dalam waktu yang lama, bahkan jika mungkin untuk selamanya. Meskipun perusahaan sudah memiliki segmen pelanggan yang dianggap loyal, namun tekanan-tekanan persaingan gencar yang

sengaja diarahkan untuk mengubah loyalitas pelanggan. Hal ini bukan tugas yang mudah, mengingat perubahan-perubahan dapat terjadi setiap saat, baik perubahan pada diri pelanggan seperti kebutuhannya akan komunikasi, selera, gaya hidup (*life style*) maupun aspek-aspek psikologis serta perubahan kondisi lingkungan yang mempengaruhi aspek-aspek psikologis, sosial dan kultural pelanggan.

Loyalitas pelanggan merupakan manifestasi dan kelanjutan dari kepuasan konsumen dalam menggunakan fasilitas maupun jasa pelayanan yang diberikan oleh perusahaan, serta untuk tetap menjadi konsumen dari perusahaan tersebut. Loyalitas pelanggan dapat diraih dengan pelayanan yang memuaskan sesuai dengan harapan konsumen atau bahkan melebihi dari harapan konsumen. Oleh sebab itu, loyalitas pelanggan harus disertai dengan kepuasan konsumen.

Terkait dengan loyalitas pelanggan, saat ini industri rumah sakit di Indonesia tumbuh dengan suburnya. Berbagai rumah sakit pemerintah maupun swasta saat ini berdiri dan menyediakan pelayanan kesehatan sesuai ketentuan pemerintah Indonesia, bahkan sebagian mengklaim bahwa pelayanan yang diberikan adalah berstandar Internasional. Di satu sisi hal ini baik bagi masyarakat Indonesia karena akan memudahkan saat membutuhkan pelayanan kesehatan, namun disisi lain juga masyarakat dihadapkan pada situasi untuk memilih dan memutuskan. Memilih dan memutuskan harus pergi ke rumah sakit yang mana untuk mendapatkan layanan kesehatan sesuai kebutuhannya. Ketika calon pasien memutuskan untuk membeli suatu produk jasa sebenarnya mereka memiliki alasan-alasan tertentu dalam memilih sebuah produk jasa kesehatan, misalnya karena kualitas layanan, kemudahan mengakses ataupun karena percaya pada institusi Rumah Sakit tersebut.

Rumah Sakit sebagai pemberi jasa layanan kesehatan harus mampu menyediakan berbagai jenis pelayanan yang bermutu dan profesional. Dimana pelayanan merupakan upaya yang diselenggarakan secara sendiri-sendiri atau bersama-sama dalam suatu organisasi untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, mencegah dan menyembuhkan penyakit serta memulihkan kesehatan penyakit serta memulihkan kesehatan perseorangan, keluarga, kelompok dan ataupun masyarakat.

Pelayanan rumah sakit harus memenuhi kepentingan berbagai pihak, antara lain, pengguna jasa langsung (pasien dan keluarganya), pelaksana yaitu pegawai rumah sakit, pengelola yaitu pimpinan dan para manajer rumah sakit, pemilik rumah sakit dan pemerintah. Pelayanan rumah sakit meskipun memiliki kekhasan tersendiri namun dapat dikatakan memiliki dimensi yang sama dengan pelayanan jasa sebuah perusahaan. Perusahaan yang berpusat pada pelanggan selalu berusaha menciptakan kepuasan pelanggan yang tinggi meskipun kepuasan pelanggan bukan merupakan tujuan akhir perusahaan

Rumah Sakit Pusat Pertamina, sebagai institusi kesehatan berstatus RS BUMN, berusia 43 tahun, secara korporasi atau perusahaan tampaknya memiliki *brand image* yang sangat kuat. Tidak hanya *corporate brand image* sebagai rumah sakit milik salah satu institusi BUMN terbesar di negeri ini tetapi juga *corporate brand image* sebagai provider kesehatan yang sangat profesional karena kredibilitasnya dikenal melayani kesehatan para pejabat dan pemangku kekuasaan di Indonesia. Dengan motto *we care & we cure* serta La Prima (layanan profesional ramah ikhlas bermutu dan antusias) sebagai corporate culture, RSPP berkeinginan memberikan pelayanan terbaik dengan segala sumber daya yang dimiliki. Tidak saja karena sebagai institusi pemberi pelayanan jasa memang dituntut mampu memberikan

pelayanan terbaiknya, namun juga di tengah persaingan industri perumahsakitan, *brand image* saja bukanlah satu-satunya andalan. Keunggulan dan berbagai nilai tambah dari RSPP dibandingkan rumah sakit lain yang disebut sebagai *Corporate Brand Equity*, diprediksi akan menjadi senjata untuk tetap menarik konsumen dan pelanggan memanfaatkan jasa layanan kesehatan di RSPP. Menurut website : data.go.id milik Pemerintah Daerah Provinsi DKI Jakarta, di area Jakarta Selatan terdapat 40 rumah sakit swasta yang rata-rata memiliki fasilitas *medical check up (MCU)*. Bagian MCU menjadi salah satu pelayanan andalan di rumah sakit. Kekuatan MCU sebagai daya tarik yang mendatangkan pasien antara adalah MCU sebagai etalase rumah sakit, sehingga pasien yang sudah merasakan pengalaman pelayanan MCU yang menyenangkan di rumah sakit tersebut akan memiliki persepsi yang baik mengenai jenis pelayanan lain di rumah sakit tersebut dan mengulang kunjungan di rumah sakit yang sama bila membutuhkan pelayanan medis.

Di samping itu adanya *efek domino* pada jenis pelayanan lain, bila dari hasil pemeriksaan MCU didapatkan ketidaknormalan secara medis maka pasien akan dirujuk ke bagian lain di rumah sakit tersebut untuk mendapatkan pengobatan lanjut. Sehingga keberadaan bagian MCU di sebuah rumah sakit menjadi penting selain sebagai alat pendongkrak pendapatan rumah sakit juga dapat berfungsi ganda sebagai arena promosi pelayanan rumah sakit. Semakin tumbuhnya jumlah rumah sakit swasta yang menyediakan pelayanan MCU bisa menjadi ancaman bagi RSPP. Banyaknya rumah sakit memberikan banyak alternatif pilihan untuk pasien dalam memutuskan rumah sakit yang akan dikunjunginya.

Bagian *Medical Check Up (MCU)* Rumah Sakit Pusat Pertamina (RSPP) merupakan salah satu bagian pelayanan yang melayani pemeriksaan kesehatan berkala atau *screening* kesehatan bagi calon

pegawai baru. Bagian MCU RSPP melayani pasien yang datang secara perseorangan maupun kelompok pekerja dari perusahaan. Hal ini dapat dilihat karena *awareness perorangan* untuk tetap mempertahankan kesehatan pada skala prima dan adanya regulasi pada sebagian besar perusahaan saat ini mewajibkan pemeriksaan kesehatan berkala pada pekerjanya. Dari data yang diperoleh dari Rekam Medik RSPP tahun 2014 didapatkan data tahun 2012 kunjungan pasien sebanyak 4015, tahun 2013 kunjungan pasien sebanyak 4451 dan, tahun 2014 kunjungan pasien sebanyak 5277 orang.

Terlihat adanya trend kenaikan kunjungan pasien pada tiga tahun terakhir. Namun dari pengamatan lain didapatkan suara pelanggan yang disampaikan kepada pihak petugas RSPP yaitu bahwa masih ada keluhan pasien antara lain seperti meminta pelayanan lebih profesional, diharapkan rumah sakit besar seperti RSPP bisa memberikan hasil pemeriksaan lebih cepat, lamanya pelayanan yang diberikan karena menghabiskan waktu hampir setengah hari kerja, dan mengharapkan RSPP yang dikenal sebagai rumah sakit modern di Indonesia bisa memberikan kemudahan dalam *appointment system* kepada pasien dikarenakan padatnya kunjungan pasien tiap harinya.

Di sisi lain, data rekam medis atau *medical record* menunjukkan gambaran kunjungan pasien *medical check up* dalam tiga tahun belakangan (tahun 2012 sampai dengan tahun 2014) adalah seperti berikut:

Tabel 1. Kunjungan pasien *medical check up* 2012-2014

Kode penjamin (Company Relation/CR)	CR (CompanyRelation/ Jenis Penjaminan biaya)	Frekuensi kunjungan ulang ke poliklinik Rawat Jalan RSPP		
		Tidak pernah	Satu kali	Lebih satu kali
72	RSPP	6%	5%	89%
62	Asuransi	72%	7%	21%
8	Tunai	57%	10%	34%
6	Perusahaan Penjamin	80%	7%	13%
5	JOB	71%	8%	21%
4	AP Pertamina	60%	10%	31%

3	Unit Operasi Pertamina	62%	8%	29%
2	Pertamedia	10%	13%	77%
1	Pertamina	51%	11%	38%

Data di atas menjelaskan prosentase pasien yang menggunakan jasa pelayanan *Medical Check Up* RSPP pada tiga tahun terakhir dan kemudian memanfaatkan kembali layanan RSPP di bagian poliklinik rawat jalan adalah sangat rendah. *Experience* yang dijalani saat menggunakan fasilitas MCU RSPP belum mampu memunculkan repurchase (pembelian berulang). Data menunjukkan bahwa di luar para pekerja Pertamedia dan RSPP, para pelanggan memperlihatkan action repurchase lebih dari satu kali menunjukkan angka di bawah 50 %, yaitu segmen Perusahaan Penjamin : 13%, Perusahaan JOB: 21%, Asuransi : 21%, AP Pertamina : 31%, Tunai : 34%, UO Pertamina : 29%, dan Pertamina hanya 38 %. Dari 9 jenis semen pelanggan, 7 segmen yang tidak memperlihatkan pembelian berulang lebih dari satu kali ke lini layanan lain di RSPP, khususnya rawat jalan sebagai lini pelayanan kesehatan pertama di rumah sakit. Pengalaman mendapatkan pelayanan dari bagian Medical Check Up RSPP, rumah sakit yang dipercaya, unggul, dan andal belum membuahkan pembelian berulang. Hal ini menggambarkan bahwa loyalitas para pasien tersebut kepada layanan kesehatan di RSPP rendah.

Berangkat dari temuan ini penulis mencoba menyoroti adanya temuan keluhan seiring dengan tetap naiknya kunjungan pasien di bagian MCU RSPP. Apakah kedatangan pasien yang semakin tinggi dipengaruhi oleh *Corporate Brand Equity* (CBE) RSPP sebagai suatu perusahaan pemberi jasa layanan? Ataukah kunjungan pasien yang tinggi dikarenakan kualitas pelayanan di bagian MCU RSPP? Oleh karena itu akan dirumuskan judul penelitian “Pengaruh *Corporate Brand Equity* (CBE) dan kualitas pelayanan terhadap loyalitas

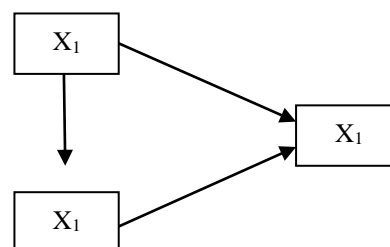
pelanggan di bagian Medical Check Up RS (MCU) Pusat Pertamina (RSPP)”.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji, menganalisis dan mengetahui kebenaran hipotesis yang sudah diuraikan dalam bab sebelumnya, yaitu: 1. Pengaruh *Corporate Brand Equity* (CBE) terhadap loyalitas pelanggan di bagian Medical Check Up RS (MCU) Pusat Pertamina (RSPP), 2. Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap loyalitas pelanggan di bagian Medical Check Up RS (MCU) Pusat Pertamina (RSPP), 3. pengaruh *Corporate Brand Equity* terhadap kualitas pelayanan di bagian Medical Check Up RS (MCU) Pusat Pertamina (RSPP).

Metode Penelitian

Penelitian mengambil tempat di Bagian Medical Check Up RS Pusat Pertamina, Jl. Kyai Maja No 43 Jakarta Selatan, berdasarkan pengamatan pada data peningkatan tren kunjungan di satu sisi namun di sisi lain muncul adanya keluhan pelanggan pada pelayanan yang diberikan oleh bagian tersebut. Waktu penelitian berlangsung dari bulan September s.d. Oktober 2015.

Penelitian menggunakan metode *lapangan* melalui survei dengan pendekatan *Path Analysis*. Sesuai permasalahan penelitian, dapat dibuatkan desain penelitian sebagai konstelasi masalah antara variabel-variabel bebas dan variabel terikat seperti pada gambar di bawah ini:



Gambar 1: Konstelasi Masalah Penelitian

Keterangan:

X_1 = *Corporate Brand Equity* (CBE)

X_2 = Kualitas Pelayanan

X_3 = Loyalitas Pelanggan

Penelitian ini menggunakan metode survey kausal, dengan teknik analisis jalur (*Path Analysis*) untuk mendapatkan gambaran tentang variabel-variabel yang ditemukan, sekaligus menyelidiki pengaruh variabel eksogen (X_1 dan X_2) terhadap variabel endogen (X_3). Penelitian kuantitatif yang dilakukan dengan teknik analisis jalur.

Populasi terjangkau berjumlah 134 orang pasien, dengan menggunakan rumus Slovin diperoleh sampel sebanyak 100 orang pasien.

Data dihimpun melalui teknik angket berskala Likert, yang berisi sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal lain yang mereka ketahui.

Uji coba instrumen dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen untuk menguji keabsahan butir instrumen, yaitu keabsahan internal (keabsahan kriteria) dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen. Statistik yang digunakan adalah korelasi *Pearson product moment* dengan menggunakan program SPSS. Kriteria pengujian adalah bila harga r_{y1} hitung lebih besar dari r_{yi} tabel, maka butir instrumen tersebut valid. Kriteria yang digunakan untuk uji-keabsahan butir adalah r_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ artinya jika $r_{i-hitung}$ lebih besar dari $r_{i-tabel}$ maka butir dianggap absah, sedang jika $r_{i-hitung}$ lebih kecil atau sama dengan $r_{i-tabel}$ maka butir dianggap tidak absah dan selanjutnya *didrop* atau tidak digunakan.

Berdasarkan hasil analisis instrumen loyalitas pelanggan yang disebarkan dalam uji coba sebanyak 15 butir pernyataan, terdapat 15 butir yang valid, sehingga tidak ada butir pernyataan yang drop, pada taraf

signifikansi 0,05, $n = 30$ dengan r tabel = 0,361. Hasil analisis instrumen *Corporate Brand Equity* (CBE) yang disebarkan dalam uji coba sebanyak 20 butir pernyataan, terdapat 18 butir yang valid, sehingga ada 2 (dua) butir pernyataan yang drop, pada taraf signifikansi 0,05, $n = 30$ dengan r tabel = 0,361. Butir pernyataan yang drop adalah butir nomor 9 dan 15. Hasil analisis instrumen Kualitas Pelayanan yang disebarkan dalam uji coba sebanyak 20 butir pernyataan, terdapat 19 butir yang valid, sehingga ada 1 (satu) butir pernyataan yang drop, pada taraf signifikansi 0,05, $n = 30$ dengan r tabel = 0,361. Butir pernyataan yang drop adalah butir nomor 6.

Butir instrumen yang sudah valid tersebut selanjutnya dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan rumus koefisien alpha (*alpha Cronbach*) dengan menggunakan program SPSS. Hasil perhitungan menunjukkan r_{ii} untuk instrumen variabel $X_3 = 0,896 > 0,70$ berarti instrumen reliabel, hasil perhitungan r_{ii} untuk instrumen variabel $X_1 = 0,919 > 0,70$ dan hasil perhitungan r_{ii} untuk Variabel $X_2 = 0,925 > 0,70$ berarti instrumen reliabel. Dari hasil perhitungan ketiga Instrumen variabel loyalitas pelanggan (X_3), *Corporate Brand Equity* (X_1) dan Kualitas Pelayanan (X_2) dinyatakan reliabel untuk dapat digunakan.

Teknik analisis data ditampilkan dalam statistika deskriptif dan Inferensial. Analisis deskriptif terdiri atas penyajian data dengan histogram, perhitungan mean, media, modus, simpangan baku dan rentang teoritik. Analisis inferensial (uji hipotesis dengan analisis regresi dan korelasi, baik sederhana maupun ganda). Sebelumnya perlu diuji persyaratan analisis data normalitas dan homogenitas. Program yang digunakan adalah SPSS.

Uji normalitas dimaksudkan untuk menentukan apakah data galat taksiran regresi yang diperoleh pada penelitian berdistribusi normal atau tidak, perhitungan

uji normalitas dilakukan melalui uji “Liliefors.”

Setelah data yang diperoleh diyakini berdistribusi normal maka langkah selanjutnya adalah menyelidiki kesamaan varians (homogenitas) dari sebaran variabel endogen dan variabel eksogen yang dilakukan berdasarkan uji “Barlet.” Data dapat disimpulkan homogen jika memenuhi harga berikut $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$, untuk taraf signifikan 0,05.

Uji linearitas regresi dimaksudkan untuk mengetahui apakah nilai regresi yang diperoleh dapat dijadikan patokan dalam pengambilan keputusan yang berarti bermakna pada kesimpulan. Perhitungan uji linearitas dilakukan dengan tabel “Anava” Variabel tersebut memiliki regresi linear jika memenuhi persyaratan berikut $F_{hitung} < F_{tabel}$, selanjutnya dinyatakan regresi memiliki hubungan yang berarti jika memenuhi persyaratan berikut harga $F_{hitung} > F_{tabel}$, perhitungan diasumsikan dengan mengambil taraf nyata 0,05 atau tingkat keyakinan 5%.

Uji multikolinearitas adalah uji untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Alat statistik yang sering dipergunakan untuk menguji gangguan multikolinearitas adalah dengan *variance inflation factor* (VIF), korelasi pearson antara variabel-variabel bebas, atau dengan melihat eigenvalues dan condition index (CI).

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas.

Uji hipotesis dimaksudkan untuk mengetahui kebenaran dari hipotesis penelitian. Uji hipotesis menggunakan *path analysis* atau analisis jalur. Analisis Jalur digunakan untuk mengetahui apakah data mendukung teori, yang secara a-priori dihipotesiskan, yang mencakup kaitan struktural antar variabel terukur. Analisis Jalur merupakan suatu metode pendekomposisian korelasi kedalam bagian-bagian yang berbeda untuk menginterpretasikan suatu pengaruh (*effect*). Dalam analisis jalur yang distandarkan korelasi dapat dipecah kedalam komponen-komponen struktural (kausal) dan nonstruktural (nonkausal) didasarkan teori yang dinyatakan dalam diagram jalur.

Berdasarkan pengajuan hipotesis, maka dapat dirumuskan hipotesis statistik sebagai berikut:

Hipotesis 1 $H_0 : p_{31} \leq 0$

$H_1 : p_{31} > 0$

Hipotesis 2 $H_0 : p_{32} \leq 0$

$H_1 : p_{32} > 0$

Hipotesis 3 $H_0 : p_{21} \leq 0$

$H_1 : p_{21} > 0$

Keterangan:

H_0 : Hipotesis nol

H_1 : Hipotesis penelitian

P_{31} = Koefisien pengaruh *Corporate Brand Equity* (CBE) terhadap loyalitas pelanggan

P_{32} = Koefisien pengaruh kualitas pelayanan terhadap loyalitas pelanggan

P_{21} = Koefisien pengaruh *Corporate Brand Equity* terhadap kualitas pelayanan

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Deskripsi Data

Melalui data yang dikumpulkan dari 100 responden, diperoleh skor rentangan Loyalitas Pelanggan antara 48-71, rata-rata (M) 56,96 simpangan baku (SD) 5,384 modus (M_o) 57 median (M_e) 57,00 dan varians 28,988.

Melalui data yang dikumpulkan dari 100 responden, diperoleh skor rentangan *Corporate Brand Equity* (CBE)

antara 46-85, rata-rata (M) 66,17, simpangan baku (SD) 8,545, modus (Mo) 61, median (Me) 66,00 dan varians 73,011.

Melalui data yang dikumpulkan dari 100 responden, diperoleh skor rentangan Kualitas Pelayanan (X₂) antara 51-90, juga didapatkan rata-rata (M) 69,51, simpangan baku (SD) 8,852, modus (Mo) 69, median (Me) 69 dan varians 78,353.

Uji Persyaratan Analisis

Dari hasil perbandingan antaran L_{hitung} dan $L_{tabel(100)}$ ternyata $L_{hitung} < L_{tabel(100)}$, yaitu $0,0491 < 0,0886$. Dari hasil tersebut, H_0 diterima dan dapat disimpulkan bahwa galat taksiran regresi \ddot{X}_3 atas X_1 berdistribusi normal.

Dari hasil perbandingan antaran L_{hitung} dan $L_{tabel(100)}$ ternyata $L_{hitung} < L_{tabel(100)}$, yaitu $0,0434 < 0,0886$. Dari hasil tersebut, H_0 diterima dan dapat disimpulkan bahwa galat taksiran regresi \ddot{X}_3 atas X_2 berdistribusi normal.

Dari hasil perbandingan antaran L_{hitung} dan $L_{tabel(100)}$ ternyata $L_{hitung} < L_{tabel(100)}$, yaitu $0,0779 < 0,0886$. Dari hasil tersebut, H_0 diterima dan dapat disimpulkan bahwa galat taksiran regresi \ddot{X}_2 atas X_1 berdistribusi normal.

Dari uji galat taksiran normalitas data \ddot{X}_3 atas X_1 dan X_2 dan \ddot{X}_2 atas X_1 menunjukkan semua data berdistribusi normal.

Hasil perhitungan uji homogenitas varians X_3 atas pengelompokan X_1 menghasilkan nilai χ^2_{hitung} sebesar 40,583. Adapun $\chi^2_{tabel(33-1)}$ pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ (taraf kepercayaan 95%) adalah sebesar 46,190. Karena $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$, hipotesis nol diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa varians X_3 atas X_1 homogen.

Hasil perhitungan uji homogenitas varians X_3 atas pengelompokan X_2 menghasilkan nilai χ^2_{hitung} sebesar 27,850. Adapun $\chi^2_{tabel(34-1)}$ pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ (taraf kepercayaan 95%) adalah sebesar

47,400. Karena $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$, hipotesis nol diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa varians X_3 atas X_2 homogen.

Hasil perhitungan uji homogenitas varians X_2 atas pengelompokan X_1 menghasilkan nilai χ^2_{hitung} sebesar 30,639. Adapun $\chi^2_{tabel(33-1)}$ pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ (taraf kepercayaan 95%) adalah sebesar 46,190. Karena $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$, hipotesis nol diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa varians X_2 atas X_1 homogen.

Dari hasil uji homogenitas dengan menghitung varians varians X_3 atas pengelompokan X_1 dan X_2 dan X_2 atas X_1 dapat disimpulkan bahwa kelompok data berasal dari populasi yang homogen.

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa $VIF > 2.638$, berarti model ini tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel dependen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen nilai *Absolut Ut (AbsUt)*. Hal ini terlihat dari probabilitas signifikansinya diatas kepercayaan 5%. Jadi dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya Heterokedastisitas.

Uji hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian menggunakan rumus regresi dan korelasi. Hipotesis pertama, kedua dan ketiga dianalisis dengan rumus regresi dan korelasi sederhana. Setelah itu, langkah selanjutnya adalah menganalisis korelasinya dengan menggunakan *Path Analysis*. Rincian hasil pengujian setiap hipotesis adalah sebagai berikut.

1. Pengaruh *Corporate Brand Equity (CBE)* (X_1) terhadap Loyalitas Pelanggan (X_3)

Rumusan hipotesis penelitian yang pertama adalah terdapat pengaruh langsung positif *Corporate Brand Equity (CBE)* (X_1) terhadap Loyalitas Pelanggan (Y). Artinya, apabila *Corporate Brand Equity (CBE)*

tinggi, Loyalitas Pelanggan (X_3) juga tinggi. Dari hasil analisis regresi diperoleh bahwa pengaruh antara *Corporate Brand Equity* (CBE) (X_1) dan Loyalitas Pelanggan (X_3) digambarkan dengan persamaan $\hat{X}_3 = 29,206 + 0,419X_1$. Untuk mengetahui model persamaan regresi di atas signifikan atau tidak, dilakukan uji signifikansi dan linearitas regresi dengan analisis varians.

Dari hasil uji signifikansi dan linearitas regresi dengan analisis varians, disimpulkan bahwa korelasi antara *Corporate Brand Equity* (CBE) dan Loyalitas Pelanggan signifikan dan linear. Artinya, persamaan regresi tersebut di atas dapat digunakan sebagai alat untuk menjelaskan dan mengambil kesimpulan mengenai pengaruh antara *Corporate Brand Equity* (CBE) (X_1) dan Loyalitas Pelanggan (X_3). Persamaan ini memiliki arti setiap kenaikan satu unit *Corporate Brand Equity* (CBE) akan meningkatkan 0,419 unit Loyalitas Pelanggan dengan konstanta 29,206.

Adapun kekuatan korelasi antara *Corporate Brand Equity* (CBE) dan Loyalitas Pelanggan ini ditunjukkan dengan perhitungan koefisien korelasi dari rumus korelasi *Product Moment* (r_{13}), yaitu sebesar 0,666. Untuk mengetahui koefisien korelasi di atas signifikan atau tidak, digunakan uji t.

Dari hasil analisis uji t, diperoleh thitung sebesar 8,830 dan ttabel sebesar 2,63. Artinya, pengaruh antara variabel *Corporate Brand Equity* (CBE) dan Loyalitas Pelanggan disimpulkan signifikan karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $8,830 > 2,63$. Koefisien determinasi sebesar 0,443 menerangkan bahwa 44,30% variansi variabel Loyalitas Pelanggan dijelaskan/ditentukan oleh variabel *Corporate Brand Equity* (CBE).

2. Pengaruh Kualitas Pelayanan (X_2) terhadap Loyalitas Pelanggan (X_3)

Rumusan hipotesis penelitian yang kedua adalah terdapat pengaruh langsung positif Kualitas Pelayanan (X_2) terhadap Loyalitas Pelanggan (X_3). Artinya, apabila Kualitas Pelayanan tinggi, Loyalitas Pelanggan juga tinggi. Dari hasil analisis regresi diperoleh bahwa pengaruh antara Kualitas Pelayanan (X_2) dan Loyalitas Pelanggan (X_3) digambarkan dengan persamaan $\hat{X}_3 = 28,562 + 0,895X_2$. Untuk mengetahui model persamaan regresi di atas signifikan atau tidak, dilakukan uji signifikansi dan linearitas regresi dengan analisis varians (uji F).

Dari hasil uji signifikansi dan linearitas regresi, disimpulkan bahwa korelasi antara Kualitas Pelayanan dan Loyalitas Pelanggan signifikan dan linear. Artinya, persamaan regresi tersebut di atas dapat digunakan sebagai alat untuk menjelaskan dan mengambil kesimpulan mengenai pengaruh antara Kualitas Pelayanan (X_2) dan Loyalitas Pelanggan (X_3). Persamaan ini memiliki arti setiap kenaikan satu unit Kualitas Pelayanan akan meningkatkan 0,895 unit Loyalitas Pelanggan dengan konstanta 28,562.

Adapun kekuatan korelasi antara Kualitas Pelayanan dan Loyalitas Pelanggan ini ditunjukkan dengan perhitungan koefisien korelasi dari rumus korelasi *Product Moment* (r_{23}), yaitu sebesar 0,672. Untuk mengetahui koefisien korelasi di atas signifikan atau tidak, digunakan uji t.

Dari hasil analisis uji t, diperoleh thitung sebesar 8,975 dan ttabel sebesar 2,63. Artinya, pengaruh antara variabel Kualitas Pelayanan dan Loyalitas Pelanggan disimpulkan signifikan karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $8,975 > 2,63$. Koefisien determinasi sebesar 0,451 menerangkan bahwa 45,10% variansi variabel Loyalitas Pelanggan dijelaskan/ditentukan oleh variabel Kualitas Pelayanan.

3. Pengaruh *Corporate Brand Equity* (CBE) (X_1) terhadap Kualitas Pelayanan (X_2)

Hipotesis ketiga adalah terdapat pengaruh langsung positif *Corporate Brand Equity* (CBE) (X_1) terhadap Kualitas Pelayanan (X_2). Untuk rumus persamaan uji signifikansi dan linearitas regresi $\hat{X}_2 = 15,495 + 0,264X_1$. Untuk mengetahui model persamaan regresi di atas signifikan atau tidak, dilakukan uji signifikansi dan linearitas regresi dengan analisis varians (uji F).

Dari hasil uji signifikansi dan linearitas regresi, disimpulkan bahwa korelasi antara *Corporate Brand Equity* (CBE) dan Kualitas Pelayanan signifikan dan linear. Artinya, persamaan regresi tersebut di atas dapat digunakan sebagai alat untuk menjelaskan dan mengambil kesimpulan mengenai pengaruh antara *Corporate Brand Equity* (CBE) (X_1) dan Kualitas Pelayanan (X_2). Persamaan ini memiliki arti setiap kenaikan satu unit *Corporate Brand Equity* (CBE) akan meningkatkan 0,895 unit Kualitas Pelayanan dengan konstanta 15,495.

Adapun kekuatan korelasi antara *Corporate Brand Equity* (CBE) dan Kualitas Pelayanan ini ditunjukkan dengan perhitungan koefisien korelasi dari rumus korelasi *Product Moment* (r_{12}), yaitu sebesar 0,788. Untuk mengetahui koefisien korelasi di atas signifikan atau tidak, digunakan uji t.

Dari hasil analisis uji t, diperoleh thitung sebesar 12,670 dan ttabel sebesar 2,63. Artinya, pengaruh antara variabel *Corporate Brand Equity* (CBE) dan Kualitas Pelayanan disimpulkan signifikan karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $12,670 > 2,63$. Koefisien determinasi sebesar 0,621 menerangkan bahwa 62,10% variansi variabel Kualitas Pelayanan dijelaskan/ ditentukan oleh variabel *Corporate Brand Equity* (CBE).

Path Analysis

Berdasarkan hasil korelasi antara X_1 , X_2 dan X_3 tersebut di atas didapat $r_{13} = 0,666$, $r_{23} = 0,672$ dan $r_{12} = 0,788$, langkah

selanjutnya mencari analisis jalur (*path analysis*) didapat $p_{21} = 0,79$, $p_{31} = 0,36$ dan $p_{32} = 0,39$ di atas 0,05 yang berarti *path analysis*nya signifikan.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh *Corporate Brand Equity* (CBE) (X_1) terhadap loyalitas pelanggan (X_3)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh langsung positif *Corporate Brand Equity* (CBE) terhadap loyalitas pelanggan, kontribusi ini dapat ditunjukkan dengan nilai determinasi sebesar 44,30%. Berdasarkan fakta tersebut maka usaha untuk meningkatkan loyalitas pelanggan dapat dilakukan dengan cara meningkatkan *Corporate Brand Equity* (CBE) melalui berbagai aktivitas yang menunjang *Corporate Brand Equity* (CBE) di Bagian Medical Check Up RS Pusat Pertamina seperti melakukan marketing mix, menyediakan pusat informasi dan lain-lain sehingga diharapkan dapat meningkatkan loyalitas pelanggan. Hasil dari loyalitas pelanggan tentunya berdampak pada pencapaian tujuan organisasi yang diharapkan.

Sejalan dengan pendapat Philip Kotler (2010) yang menyatakan bahwa Ekuitas merek dapat dibangun dengan menciptakan struktur pengetahuan merek yang tepat untuk konsumen yang tepat. Proses ini bergantung pada semua kontak yang berhubungan dengan merek (baik dilakukan oleh pemasar maupun bukan). Meskipun demikian dari perspektif manajemen pemasaran ada tiga kumpulan utama penggerak ekuitas merek (*Ibid.*:263):

1. Pilihan awal untuk elemen atau identitas merek yang membentuk merek nama merek, URL, logo, lambang, karakter, juru bicara, slogan, lagu, kemasan, dan papan iklan.
2. Produk dan jasa serta semua kegiatan pemasaran dan program pemasaran pendukung yang menyertainya.
3. Asosiasi lain yang diberikan secara tidak langsung ke merek dengan menghubungkan

merek tersebut dengan beberapa entitas lain (orang, tempat, atau barang).

Selanjutnya mempertimbangkan persamaan regresi variabel *Corporate Brand Equity (CBE)* dengan loyalitas pelanggan, yaitu $\hat{X}_3 = 29,206 + 0,419X_1$ dapat diinformasikan setiap kenaikan satu unit *Corporate Brand Equity (CBE)* akan meningkatkan 0,419 unit Loyalitas pelanggan dengan konstanta 29,206. Berdasarkan hasil korelasi sederhana antara *Corporate Brand Equity (CBE)* dengan loyalitas pelanggan diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,666 dan koefisien pengaruh sebesar 0,36, nilai ini memberikan keterikatan antara *Corporate Brand Equity (CBE)* dengan loyalitas pelanggan yang cukup tinggi dan positif, artinya makin baik *Corporate Brand Equity (CBE)* maka makin tinggi loyalitas pelanggan dan sebaliknya. Lebih jelasnya bahwa faktor *Corporate Brand Equity (CBE)* menyumbang 44,30% terhadap peningkatan loyalitas pelanggan, dan 55,70% faktor lainnya.

Dengan demikian, temuan penelitian ini memperkuat hasil penelitian Hasbel Karo (2011) bahwa, secara serempak kedua variabel kualitas pelayanan dan kepuasan pasien berpengaruh terhadap loyalitas pasien.

2. Pengaruh kualitas pelayanan (X_2) terhadap loyalitas pelanggan (X_3)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh langsung positif kualitas pelayanan dengan loyalitas pelanggan, kontribusi ini dapat ditunjukkan dengan nilai determinasi sebesar 45,10%. Berdasarkan fakta tersebut maka usaha untuk meningkatkan loyalitas pelanggan dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kualitas pelayanan melalui berbagai kegiatan seperti memberikan jasa sebaik-baiknya, memberikan *discount* untuk jasa yang diberikan dan lain-lain.

Sejalan dengan hal tersebut bila diadaptasikan pada dunia jasa kesehatan terhadap pelanggan, Reichheld (1990:110) (Griffin. *Op. cit.*:11) menunjukkan bahwa dalam berbagai industry, semakin lama perusahaan mempertahankan pelanggan yang loyal, semakin besar laba yang dihasilkan. Suatu perusahaan dapat memperoleh laba sebesar 25 sampai dengan 28 persen melalui peningkatan retensi pelanggan sebesar 5 persen. Hal demikian yang selanjutnya mendorong perusahaan untuk meningkatkan upaya menumbuhkan dan membentuk loyalitas pelanggannya.

Mempertimbangkan persamaan regresi variabel kualitas pelayanan dengan loyalitas pelanggan, yaitu $\hat{X}_3 = 28,562 + 0,895X_2$ dapat diinformasikan bahwa setiap kenaikan satu unit Kualitas pelayanan akan meningkatkan 0,895 unit Loyalitas pelanggan dengan konstanta 28,562. Berdasarkan hasil korelasi sederhana antara kualitas pelayanan dengan loyalitas pelanggan diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,672 dan koefisien pengaruh sebesar 0,39, nilai ini memberikan keterikatan antara kualitas pelayanan dengan loyalitas pelanggan yang cukup tinggi dan positif, artinya makin tinggi kualitas pelayanan maka makin tinggi loyalitas pelanggan dan sebaliknya. Lebih jelasnya bahwa faktor kualitas pelayanan menyumbang 45,10% terhadap peningkatan loyalitas pelanggan, dan 54,90% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Dengan demikian temuan penelitian ini telah memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Novita Wongso (2011) yang menunjukkan bahwa, variabel brand image memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel loyalitas konsumen.

3. Pengaruh antara *Corporate Brand Equity (CBE)* (X_1) terhadap Kualitas pelayanan (X_3)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh langsung positif *Corporate Brand*

Equity (CBE) terhadap kualitas pelayanan, kontribusi ini dapat ditunjukkan dengan nilai determinasi sebesar 62,10% yang bersifat langsung dan signifikan. Berdasarkan fakta tersebut maka usaha untuk meningkatkan kualitas pelayanan dapat dilakukan dengan cara meningkatkan *Corporate Brand Equity (CBE)* melalui berbagai kegiatan-kegiatan yang menunjang kualitas pelayanan seperti menyediakan akses informasi

khususnya di bagian Medical Check Up RS (MCU) Pusat Pertamina(RSPP) yang sesuai kepuasan pelanggan, memberikan empati kepada keluarga pelanggan dan lain-lain.

Sejalan dengan hasil tersebut menurut Tjiptono (*Op.cit.*:268) pun mendefinisikan bahwa kualitas jasa pada prinsipnya berfokus pada upaya pemenuhan kebutuhan dan keinginan pelanggan serta ketepatan penyampaiannya untuk mengimbangi harapan pelanggan. Dijelaskan lebih rinci lagi oleh Rust, *et.al.*, 1996 (Tjiptono. *Ibid.*) harapan pelanggan bisa dibagi menjadi 3 tipe yaitu pertama *Will Expectation*, tingkat kinerja pelayanan yang diprediksi atau diperkirakan konsumen akan diterimanya, berdasarkan semua informasi yang diketahuinya. Kedua, *Should expectation*, tingkat kinerja pelayanan yang sudah sepantasnya diterima konsumen, dan ketiga, *Ideal Expectation*, yaitu tingkat kinerja optimum atau terbaik yang diharapkan dapat diterima konsumen. Lebih dalam lagi dapat dijabarkan dari 3 tipe harapan pelanggan diatas bahwa dalam proses memaknai kualitas pelayanan jasa ini pelanggan lazimnya telah memiliki informasi seputar jasa dan pihak penyedia jasa, sehingga terbentuk harapan-harapan yang dibawa pelanggan untuk dipenuhi oleh penyedia jasa. Dan pada implikasinya, baik buruknya kualitas pelayanan jasa bergantung pada kemampuan penyedia jasa untuk memenuhi harapan pelanggannya secara konsisten.

Selanjutnya mempertimbangkan persamaan regresi variabel *Corporate*

Brand Equity (CBE) dengan kualitas pelayanan, yaitu $\hat{X}_2 = 15,495 + 0,895X_1$ dapat diinformasikan bahwa setiap kenaikan satu unit *Corporate Brand Equity (CBE)* akan meningkatkan 0,895 unit Kualitas pelayanan terhadap konstanta 15,495. Berdasarkan hasil korelasi sederhana antara *Corporate Brand Equity (CBE)* dengan kualitas pelayanan diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,788 dan koefisien pengaruh sebesar 0,79 nilai ini memberikan keterikatan antara *Corporate Brand Equity (CBE)* dengan kualitas pelayanan yang cukup tinggi dan positif, artinya makin tinggi *Corporate Brand Equity (CBE)* maka makin tinggi kualitas pelayanan dan sebaliknya. Lebih jelasnya bahwa faktor *Corporate Brand Equity (CBE)* menyumbang 62,10% terhadap peningkatan kualitas pelayanan, dan 37,90% disumbang oleh faktor lainnya.

Dengan demikian, tidak terlalu berlebihan kalau temuan ini telah memperkuat hasil penelitian Lilis Heni (2009) bahwa, variabel kualitas pelayanan dan kepuasan pelanggan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel loyalitas pasien di poliklinik penyakit dalam RSPP.

Berdasarkan pembahasan tersebut di atas, maka diperoleh implikasi sebagai berikut:

1. Meningkatkan *Corporate Brand Equity* dalam upaya meningkatkan loyalitas pelanggan *Corporate Brand Equity* menjadi kunci dalam meningkatkan loyalitas pelanggan Bagian Medical Check Up RS (MCU) Pusat Pertamina (RSPP).

Hal tersebut dikarenakan *Corporate Brand Equity* dapat dilihat dan dirasakan langsung oleh pelanggan. Bagi pelanggan yang senang dengan merek yang dimiliki Rumah Sakit maka mereka akan tetap setia menggunakan jasa Rumah Sakit. Cara yang dilakukan pelanggan untuk tetap loyal dengan menceritakan hal-hal positif tentang merek di Bagian Medical Check Up RS

(MCU) Pusat Pertamina(RSPP) kepada orang lain.

2. Meningkatkan kualitas pelayanan dalam upaya meningkatkan loyalitas pelanggan.

Kualitas pelayanan atas jasa yang diberikan Bagian Medical Check Up RS (MCU) Pusat Pertamina (RSPP) ditunjukkan dengan tetap menggunakan jasa yang diberikan. Pelanggan yang loyal terhadap Rumah Sakit akan meningkatkan kesetiaan atas jasa yang diberikan. Kepuasan tersebut akan berkembang melalui perhatian yang sungguh-sungguh kepada pelanggan oleh pihak Bagian Medical Check Up RS (MCU) Pusat Pertamina (RSPP)

3. Meningkatkan *Corporate Brand Equity* dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan.

Corporate Brand Equity yang baik di Bagian Medical Check Up RS (MCU) Pusat Pertamina(RSPP) tentunya dapat menunjukkan hal-hal positif kepada pelanggan sehingga dapat membuat pelanggan senang atas pelayanan yang berkualitas dari Rumah Sakit. Kualitas pelayanan oleh Bagian Medical Check Up RS (MCU) Pusat Pertamina (RSPP) dapat membantu pelanggan dalam kemudahan memperoleh jasa layanan kesehatan.

Walaupun penelitian Pengaruh *Corporate Brand Equity (CBE)* dan Kualitas Pelayanan terhadap Loyalitas Pelanggan di bagian Medical Check Up RS (MCU) Pusat Pertamina(RSPP) ini telah diupayakan mengikuti prosedur setepat mungkin, dalam pelaksanaan dari awal sampai penyajian laporan penelitian ini masih memiliki kelemahan-kelemahan yang diakui sebagai kelemahan penelitian ini. Tentu saja harapan penulis hasil penelitian ini dapat disempurnakan oleh peneliti lain yang meneliti dengan judul yang sama. Penulis menyadari bahwa keterbatasan penelitian ini antara lain: *Pertama*. Penelitian ini hanya membahas faktor-faktor positif yang berpengaruh terhadap Loyalitas Pelanggan, yaitu faktor *Corporate*

Brand Equity (CBE) dan Loyalitas Pelanggan. Sedangkan secara obyektif masih banyak faktor lain yang mendukung Loyalitas Pelanggan seperti, memberikan potongan biaya, memberikan kemudahan akses informasi dan lain sebagainya. *Kedua*. Sebelum melakukan penelitian penulis telah melakukan serangkaian uji coba untuk mendapatkan instrumen yang valid dan reliabel, Namun demikian pengumpulan melalui angket ini masih ada kelemahan-kelemahan seperti jawaban yang kurang dan tidak jujur, serta pertanyaan yang kurang lengkap atau kurang dipahami oleh responden. *Ketiga*. Penulis mempunyai keterbatasan dalam melakukan penelaahan penelitian, pengetahuan yang kurang, literatur yang kurang, waktu dan tenaga serta biaya dalam penelitian. *Keempat*. Terlepas dari adanya kekurangan namun hasil penelitian ini telah memberikan informasi yang sangat penting bagi perkembangan Pelanggan yaitu ternyata terdapat pengaruh langsung dan signifikan *Corporate Brand Equity (CBE)* (X_1) dan Kualitas Pelayanan (X_2) terhadap Loyalitas Pelanggan (X_3).

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat penulis peroleh adalah sebagai berikut.

1. Terdapat pengaruh langsung positif *Corporate Brand Equity* terhadap loyalitas pelanggan di Bagian Medical Check Up RS (MCU) Pusat Pertamina (RSPP) dengan koefisien pengaruh = 0,36.
2. Terdapat pengaruh positif kualitas pelayanan terhadap loyalitas pelanggan di Bagian Medical Check Up RS (MCU) Pusat Pertamina (RSPP) dengan koefisien pengaruh = 0,39.
3. Terdapat pengaruh positif *Corporate Brand Equity* terhadap kualitas pelayanan di Bagian Medical Check Up RS (MCU) Pusat Pertamina (RSPP) dengan koefisien pengaruh = 0,79. Terutama nilai *Corporate Brand Equity*

dengan kualitas tidak cukup tinggi multikolieritasnya hal ini dikarenakan *Brand* RSPP belum sepenuhnya menjadi pilihan utama dalam pelayanan rumah sakit

Daftar Pustaka

- Aaker, David. A 2006. *Building Strong Brands*. New York. The Free Press.
- Alma, Buchari. 2009, *Manajemen Pemasaran & Pemasaran Jasa*. Bandung. Alfabeta.
- Fay, C. "Cant Get No Satisfaction? Perhaps You Should Stop Trying" (White paper.) Wilton, Conn: Juran Institute, n.d.
- Goetsch, David L dan Stanley B. Davis, 2000. *Quality Management: Introduction to Total Quality Management for Production, Processing, and Service*, New Jersey. Prentice-Hall, Inc.
- Griffin, Jill. 2003. *Customer Loyalty : Menumbuhkan dan Mempertahankan Kesetiaan Pelanggan*. Jakarta. Erlangga.
- Hardiyansyah, 2011, *Kualitas Pelayanan Publik: Konsep, Dimensi, Indikator dan Implementasinya*. Yogyakarta. Gaya Media
- Hasan, Ali. 2008. *Marketing*. Yogyakarta. Media Presindo.
- Heni,Lilis, 2009, "Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Kepuasan Pelanggan terhadap loyalitas Pasien di Poliklinik Penyakit Dalam RSPP", Jakarta. Lembaga Administrasi Negara.
- Juran, M. 2001. *Merancang Mutu* (Terj. Bambang Hartono). Jakarta. Pustaka Binaman Presindo
- Karo, Hasbel, 2011. "Analisis pengaruh Kualitas Layanan terhadap Loyalitas Pasien Rawat Inap Rumah Sakit Umum Kabanjahe." Sekolah Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Kotler, Philip & Kevin Lane Keller. 2012 (Ed. ke-13). *Manajemen Pemasaran*. Jilid 1. Jakarta. Erlangga.
- Kotler, Philip. 2010 (Cet. ke-13). *Manajemen Pemasaran*, jilid 4 Jakarta. Erlangga.
- Lovelock CH, & LK, Wright. 2007. *Manajemen Pemasaran Jasa*. Jakarta. PT Indeks.
- Lukman, Sampara. 2009, *Manajemen kualitas Pelayanan*, Jakarta: STIA LAN Press
- Lupiyoadi, Rambat dan A. Hamdani, 2008, *Manajemen Pemasaran Jasa*. Jakarta..Salemba Empat
- Murwani, Santosa.2007, *Statistika Terapan*. Jakarta. PPs. Universitas Muhammadiyah Prof. Dr.Hamka
- Nugroho dan Rohmah, 2013, *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia Volume 1 nomor 2*
- Poltak, Sinambela Lijan 2008. *Reformasi Pelayanan Publik, Teori, Kebijakan dan Implementasi*. Jakarta. Bumi Aksara
- Reichheld, F.F. "Loyalty-Based Management." *Harvard Business Review*, Maret-April 1993
- Reichheld, F.F. dan Sasser,W.E, Jr. "Zero Defections, Quality Comes to Services " *Harvard Business Review*, September- Oktober 1990.
- Ritonga, 2011, <http://vinspirations.blogspot.com/11/brand-loyalty-loyalitas-merek.html>
- Sallis, Edward. 2006. *Total Quality Management In Education*. Yogyakarta. Ircisod
- Schneider, Benjamin and Susan S. White, 2004. *Service Quality. Research Perspective* Thousand Oaks, California. Sage Publication, Inc.
- Simamora, Henry. 2006 (Cet. ke-4). *Manajemen Pemasaran*

- International*, jilid 1, Jakarta.
Salemba Empat.
- Sugiarto, Endar. 2002. *Psikologi Pelayanan dalam Industri Jasa*. Jakarta.
Gramedia Pustaka Utama
- Tjiptono, Fandi dan Anastasia Diana, 2007, *Total Quality Manajemen*.
Yogyakarta. Andi
- Tjiptono, Fandy, 2014. *Pemasaran Jasa-Prinsip, Penerapan, dan Penelitian*. Yogyakarta. CV Andi Offset
- Wongso, Novita, 2011, "Pengaruh Brand Image terhadap Loyalitas Konsumen KFC di Perumahan Citra Garden", Bina Nusantara University. Jakarta

PENGARUH LIKUIDITAS DAN RESIKO KREDIT TERHADAP PROFITABILITAS

Tikah

Abstrak. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh likuiditas dan resiko kredit terhadap profitabilitas. Penelitian menggunakan metode survei kausal, Data diperoleh dari laporan keuangan yang telah diterbitkan oleh bank BJB dan didukung oleh teori-teori dari berbagai literatur. Data dihimpun dengan mengunjungi langsung kantor Bank BJB Cabang Cikarang. Hasil penelitian menunjukkan, terdapat pengaruh yang sangat rendah *Loan to Deposit Ratio* terhadap *Return On Assets* pada bank BJB tersebut. *Return On Assets* dipengaruhi oleh *Loan to Deposit Ratio* sebesar 0,4% sedangkan sisanya (99,6%) oleh faktor lain. Hasil uji signifikansi: *Loan to Deposit Ratio* tidak bisa digunakan untuk memprediksikan *Return On Assets*, dikarenakan *Loan to Deposit Ratio* tidak menggambarkan seberapa besar kredit lancar, bermasalah, dan macet yang dipindahkan kepada Badan Penyehatan Perbankan Nasional (BPPN). Sehingga tidak mencerminkan pendapatan atas kegiatan kredit dan biaya atas dana yang dihimpun oleh bank. Berdasarkan uji pengaruh *Non Performing Loan* terhadap *Return On Assets* pada BJB, dapat disimpulkan: *Non Performing Loan Ratio* pada bank BJB selama tahun 2007 – 2014 belum cukup efektif, karena manajemen bank menjalankan kebijakan *Non Performing Loan* yang belum efisien. Hal ini menggambarkan *Return On Assets* dipengaruhi oleh *Non Performing Loan* hanya sebesar 0,4 % sedang sisanya (99,6%) oleh faktor lain. Hasil uji signifikansi regresi menggambarkan *Non Performing Loan* bisa digunakan untuk memprediksi *Return On Assets*, karena *Non Performing Loan* cukup menggambarkan profitabilitas yang diraih. Artinya: persamaan regresi yang dihasilkan bisa digunakan untuk estimasi pengambilan suatu keputusan. Berdasarkan uji *Loan to Deposit Ratio* dan *Non Performing Loan* pada bank BJB, memiliki tingkat hubungan relatif rendah. Dengan demikian, *Loan to Deposit Ratio* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Non Performing Loan* yaitu sebesar 11.1%. Sedangkan sisanya 88.9% oleh faktor lain.

Kata kunci: Likuiditas; Resiko kredit; Profitabilitas

Abstract. The study aims to determine the effect of liquidity and credit risk on profitability. The study uses a causal survey method, data obtained from financial statements that have been published by BJB banks and supported by theories from various literatures. Data was collected by visiting the office of the BJB Branch of the Cikarang Branch. The results showed that there was a very low influence on the Loan to Deposit Ratio on Return On Assets at the BJB bank. Return on Assets is influenced by the Loan to Deposit Ratio of 0.4% while the rest (99.6%) is by other factors. Significance test results: Loan to Deposit Ratio cannot be used to predict Return On Assets, because the Loan to Deposit Ratio does not describe how much current, problematic, and bad loans are transferred to the Indonesian Bank Restructuring Agency (IBRA). So that it does not reflect income on credit activities and fees for funds collected by banks. Based on the test of the effect of Non-Performing Loans on Return On Assets in BJB, it can be concluded: Non-Performing Loan Ratios at BJB banks during 2007 - 2014 were not effective enough, because bank management carried out an inefficient Non-Performing Loan policy. This is illustrated by Return On Assets affected by Non-Performing Loans of only 0.4% while the rest (99.6%) are other factors. The results of the regression significance test depicting Non Performing Loans can be used to predict Return On Assets, because Non Performing Loans simply illustrate the profitability achieved. Meaning: the regression equation produced can be used to estimate a decision. Based on the Loan to Deposit Ratio test and Non-Performing Loans at BJB banks, it has a relatively low relationship level. Thus, Loan to Deposit Ratio has a significant influence on Non-Performing Loans which is 11.1%. While the remaining 88.9% by other factors.

Keywords: Liquidity; Credit risk; Profitability

Pendahuluan

Bank dalam kegiatan operasionalnya melakukan peranan dalam proses intermediasi. Peranan ini sangat penting karena berhubungan langsung dengan kegiatan utama bank yaitu,

menghimpun dana dari masyarakat yang kelebihan dana dan menyalurkan kembali kepada masyarakat yang membutuhkan dana. Peranan inilah yang dilakukan oleh bank dalam memperlancar lalu lintas pembayaran dan pelayanan kepada

masyarakat. Adapun tujuan dari peranan ini adalah untuk menghasilkan laba bagi perbankan itu sendiri.

Sekarang ini dunia perbankan berkembang sangat pesat. Seiring dengan pertumbuhan kebutuhan dan keinginan masyarakat atas pemenuhan usaha untuk mencapai kemakmuran, dimana untuk mengembangkan bisnis atau menciptakan lapangan pekerjaan dibutuhkan modal yang sangat besar, yang mungkin belum dimiliki oleh seseorang yang membutuhkan dana tersebut. Sedangkan prospek usaha yang sukses sudah di depan mata dan hanya terhalang dana yang belum mencukupi untuk dijadikan modal usaha. Dengan demikian industri perbankan hadir dengan menawarkan kemudahan untuk mendapatkan pinjaman uang yang dibutuhkan oleh masyarakat. Dengan ketentuan dan syarat tertentu maka bank sudah dapat membantu mengatasi masalah keuangan yang dialami oleh masyarakat.

Namun selayaknya industri lain yang ada dan beroperasi, industri perbankan juga tidak lepas dari tujuan utamanya yaitu menghasilkan laba. Laba perbankan yang dimaksud dapat diukur dengan rasio profitabilitas. Profitabilitas merupakan kemampuan bank untuk menghasilkan atau memperoleh laba secara efektif dan efisien. ROA, ROE dan NPM merupakan rasio profitabilitas yang utama dalam mengukur profit suatu bank. ROA memfokuskan kemampuan perusahaan untuk memperoleh *earning* dalam operasi perusahaan, sedangkan ROE hanya mengukur *return* yang diperoleh dari investasi pemilik perusahaan dan NPM Merupakan rasio yang menggambarkan tingkat keuntungan yang diperoleh bank dibandingkan dengan pendapatan yang diterima dari kegiatan operasioanlnya. Semakin tinggi rasio ini semakin baik, karena semakin tinggi laba dari bank tersebut.

Dalam penelitian ini hanya difokuskan pada penggunaan rasio ROA saja, karena penulis ingin melihat

sejauhmana kemampuan perusahaan menghasilkan laba yang diperoleh dari aset yang dananya sebagian besar berasal dari dana simpanan masyarakat, selain itu bank indonesia juga lebih mengutamakan profitabilitas suatu bank diukur dari aset yang dananya sebagian besar berasal dari simpanan masyarakat, sehingga ROA lebih mewakili.

ROA merupakan perbandingan antara laba bersih dengan total aset perusahaan. Semakin besar ROA suatu bank maka semakin besar pula tingkat keuntungan yang dicapai oleh bank tersebut dan semakin baik pula posisi keuangan bank tersebut dari segi penggunaan asetnya. Dalam hal ini profitabilitas dapat menunjukkan kinerja perusahaan perbankan.

Di sisi lain bank dapat memperoleh laba dari bunga pinjaman yang diberikan bank. Namun, dengan fungsi bank yang untuk membantu masalah keuangan nasabahnya maka bank harus memikirkan bagaimana cara menghasilkan laba tanpa harus menyulitkan nasabahnya. Maka dari itu bank harus memikirkan berapa jumlah bunga yang tepat sehingga dapat memberikan keuntungan sebesar mungkin bagi pihak bank maupun masyarakat yang akan menjadi nasabah.

Akan tetapi sebelum memberikan pinjaman dengan jumlah besar kepada nasabah, bank juga harus mempertimbangkan risiko-risiko yang sekiranya berkaitan dengan pemberian pinjaman tersebut. Salah satunya risiko yang mungkin akan timbul adalah kredit macet. Dengan demikian bank harus mempertimbangkan solusi untuk meminimalisir kemungkinan risiko yang tidak diinginkan itu terjadi. Solusi yang mungkin diberikan oleh bank dapat disesuaikan dengan besar kecilnya kemungkinan risiko. Risiko kredit merupakan suatu risiko akibat kegagalan atau ketidakmampuan nasabah dalam mengembalikan jumlah pinjaman yang diterima beserta bunganya, sesuai jangka

waktu yang telah ditentukan. Rasio yang digunakan peneliti dalam risiko kredit adalah rasio *Non Performing Loan* (NPL).

Non Performing Loan (NPL) merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur kemampuan bank dalam menangani risiko kegagalan pengembalian kredit oleh debitur. NPL yang tinggi akan memperbesar biaya, sehingga berpotensi pada kerugian bank. Semakin tinggi rasio ini maka akan semakin buruk kualitas kredit bank yang menyebabkan jumlah kredit bermasalah semakin besar dan oleh karena itu bank harus menanggung kerugian dalam kegiatan operasionalnya sehingga berpengaruh terhadap penurunan laba (ROA) yang diperoleh bank.

Selain itu bank juga memiliki kewajiban lain yaitu memberikan kelancaran pelayanan kepada nasabah yang ingin menyimpan maupun mengambil uangnya. Dengan demikian likuiditas bank juga harus diperhatikan. Karena selain dari bunga pinjaman, bank juga dapat menghasilkan keuntungan dengan memutar uang yang terkumpul banyak dari para nasabahnya tersebut dalam bentuk investasi, bisa dalam bentuk saham dan maupun dalam bentuk lain. Dengan demikian bank juga harus memperhatikan tingkat likuiditasnya agar bank tersebut dapat dikatakan baik dan mendapatkan kepercayaan penuh para nasabah.

Risiko likuiditas adalah risiko yang mungkin dihadapi oleh bank untuk memenuhi permintaan kredit dan semua penarikan dana tabungan oleh nasabah pada suatu waktu. Risiko ini terjadi karena penyaluran dana dalam bentuk kredit lebih besar jika dibandingkan dengan deposit atau simpanan masyarakat pada suatu bank, sehingga menimbulkan risiko yang harus ditanggung oleh bank. Risiko likuiditas dalam penelitian ini diwakili oleh *Loan to Deposit Ratio* (LDR).

LDR adalah rasio antara jumlah kredit yang diberikan dengan dana yang diterima oleh bank. sebagian praktisi

perbankan menyepakati batas aman LDR suatu bank adalah 80 %, namun batas toleransi berkisar antara 85% - 100%. Semakin tinggi LDR suatu bank bukanlah tolok ukur keberhasilan manajemen bank untuk memperoleh profit. Hal ini disebabkan karena bank mengalami akumulasi dana atau dapat juga bank mengalami kesulitan dalam menyalurkan dana sehingga tidak meningkatkan profit (ROA) dengan kata lain LDR yang tinggi bisa menurunkan profitabilitas (ROA).

Bank sebagai lembaga intermediasi berlomba untuk meningkatkan kinerjanya dalam menghimpun dana dan menyalurkan kembali dananya kepada masyarakat. Adanya proses globalisasi membawa kecenderungan pada sektor perbankan dalam kondisi persaingan terbuka dimana kehadiran bank asing di Indonesia merupakan konsekuensi dari keterbukaan pasar tersebut. Persoalan penting yang dialami perbankan pada saat ini adalah persaingan untuk mendapatkan nasabah yang tidak hanya dengan sesama Bank daerah, Bank swasta, dan Bank BUMN namun juga dengan Bank asing yang telah mulai mengembangkan kegiatan usahanya di Indonesia. Risiko Likuiditas dan meningkatnya jumlah kredit bermasalah merupakan masalah yang harus cepat diselesaikan. Karena bila kondisi ini terus berlangsung perbankan berada dalam posisi kesulitan untuk meningkatkan profitnya.

Kompleksitas masalah yang terjadi membuat penulis tertarik mempelajari mengenai Likuiditas, Risiko Kredit terhadap Profitabilitas Bank Bjb. Sebagai Bank milik pemerintah Provinsi/ kota dan kabupaten Jawa Barat dan Banten, Bank BJB dituntut untuk dapat menjalankan misi dan fungsi sebagai pendorong terciptanya tingkat pertumbuhan ekonomi dan pembangunan daerah dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat, pemegang kas daerah atau penyimpan uang daerah, serta sebagai salah satu sumber Pendapatan Asli Daerah (PAD).

Pada tahun 2010 hingga 2014 kinerja Bank BJB menunjukkan perkembangan yang kurang menggembirakan yang tercermin antara lain menurunnya profitabilitas yang ditandai dengan menurunnya Net Interest Margin (NIM) dan ROA, menurunnya LDR, meningkatnya NPL dan meningkatnya rasio BOPO. Berdasarkan hasil riset dan penelusuran lapangan diperoleh informasi bahwa tingkat profitabilitas Bank memang menurun hal tersebut dapat dilihat dari data-data dan laporan keuangan Bank BJB dari tahun 2010 -2014.

Hal ini sehubungan dengan masalah krisis ekonomi global yang terjadi berdampak terhadap penurunan permintaan kredit yang disebabkan oleh turunnya prospek usaha nasabah dan tingginya tingkat suku bunga pinjaman. Melemahnya daya beli masyarakat berakibat terhadap kesulitan untuk memenuhi kewajibannya terhadap perbankan. Disamping itu Bank BJB masih berfungsi secara konvensional yaitu hanya sebagai intermediary dan belum mengembangkan potensinya dibidang lain, misalnya dari *fee based income* ataupun dari transaksi sekuritas sebagaimana yang telah dilakukan oleh bank asing dan swasta lainnya.

Berdasarkan penjelasan – penjelasan di atas mengenai Likuiditas, Risiko Kredit dan Profitabilitas yang diwakili oleh LDR, NPL dan ROA Bank BJB periode 31 Desember 2010 sampai dengan 31 Desember 2014 sebagai berikut:

Tabel 1. Komposisi Likuiditas, Risiko kredit dan Rasio Profitabilitas Bank BJB

Keterangan	2010	2011	2012	2013	2014
Aktiva Produktif					
Kredit yang diberikan	23.66 9719	28.76 4.701	38.33 2.712	45.43 5.888	49.96 9.222
Penempatan pada Bank lain	12.74 8.488	7.889. 010	8.013. 850	10.17 7.684	12.46 9.928

SSB termasuk SBI	2.412. 822	11.40 1.759	4.142. 992	9.528. 703	6.181. 976
Dana Pihak Ketiga					
Giro	7.610. 327	11.16 8.241	14.52 7.781	15.29 8.625	14.22 0.862
Tabungan	4.876. 716	6.270. 783	8.739. 254	9.273. 461	14.53 2.266
Deposito berjangka	19.46 6.419	21.60 3.753	24.36 5.828	24.21 1.165	32.07 4,864
Kualitas Aktiva Peoduktif					
Lancar	36.84 5.094	45.02 9.998	57.29 9.810	39.78 5.569	42.94 1.270
Dalam Perhatian khusus	36.84 5.094	45.02 9.998	57.29 9.810	4.420. 619	4.771. 252
Kurang Lancar	258.6 40	571.1 26	1.049. 922	614.8 50	1.128. 350
Diragukan	68.61 8	666.0 39	118.5 98	491.8 80	902.6 80
Macet	312.3 27	204.3 51	470.1 26	122.9 70	225.6 70
Profitabilitas					
CAR	22.85 %	18.36 %	18.11 %	16.51 %	16.39 %
NIM	7.32%	6.89%	6.76%	7.96%	6.79%
ROA	3.15%	2.65%	2.46%	2.61%	1.94%
NPL	1.86%	1.21%	2.07%	2,71%	4,52%
BOPO	76.60 %	80.02 %	80.02 %	79.41 %	85.94 %
LDR	71.54 %	72.95 %	74.09 %	96.47 %	93.18 %

Berdasarkan dengan penelitian sebelumnya, kali ini penulis melakukan penelitian di Bank BJB dengan variabel yang diteliti yaitu Rasio Likuiditas, Risiko Kredit dan Profitabilitas berupa ROA.

Hal ini dilatar belakangi oleh fenomena yang terjadi yaitu adanya perubahan komposisi LDR dari tahun ke tahun yang lebih didominasi oleh deposito. Disisi lain, terjadi perubahan pada risiko kredit bermasalah yang ditandai dengan NPL. perubahan komposisi pada LDR dan Risiko kredit ini menghasilkan biaya bunga dan pendapatan bunga yang akan mempengaruhi profitabilitas Bank (ROA). Hal ini dapat dilihat bahwa NIM Bank BJB mengalami penurunan dari tahun 2010 –

2014 sebesar 7.32% menjadi 6.79% dan terjadi penurunan ROA dari 3.15% menjadi 1.94%.

Selain fenomena yang telah diuraikan di atas, peneliti juga memiliki alasan kenapa Bank BJB yang menjadi pilihan peneliti dalam melakukan penelitian. Alasan peneliti memilih Bank BJB sebagai objek yang diteliti karena posisi penulis adalah karyawan pada Bank BJB sehingga, penulis dapat dengan mudah memperoleh data atau informasi yang penulis butuhkan.

Berdasarkan berbagai penelitian sebelumnya yang relevan, peneliti tertarik untuk mengembangkan penelitian ini guna mengetahui pengaruh yang terjadi dari Likuiditas dan Risiko Kredit yang diberikan terhadap Profitabilitas Bank. Oleh karena itu, peneliti member judul penelitian ini “Pengaruh Likuiditas dan Risiko Kredit Terhadap Profitabilitas (ROA) (Studi Kasus Pada Bank bjb Tahun 2007 s.d 2015)”.

Menurut hasil penelitian Werdaningtyas (2006) bahwa, pangsa pasar tidak berpengaruh terhadap perubahan harga saham, sedangkan variabel LDR mempunyai pengaruh positif terhadap perubahan harga saham dan NPL berpengaruh negatif terhadap perubahan harga saham, hasil penelitian Mawardi (2005) bahwa, keempat variabel LDR, CAR, NPL, serta NIM secara bersama sama mempengaruhi kinerja bank umum. Untuk variabel LDR, CAR dan NIM mempunyai pengaruh positif terhadap ROA, sedangkan variabel dan NPL mempunyai pengaruh negatif terhadap ROA. Dari keempat variabel, yang paling berpengaruh terhadap ROA adalah variabel NIM, hasil penelitian Sarifudin (2005) bahwa, Variabel BOPO berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perubahan Laba, sementara variabel CAR, OPM, NPM, NIM, DER, dan LDR berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Perubahan Laba, hasil penelitian Suyono (2005) bahwa, Rasio CAR, BOPO, dan LDR berpengaruh positif

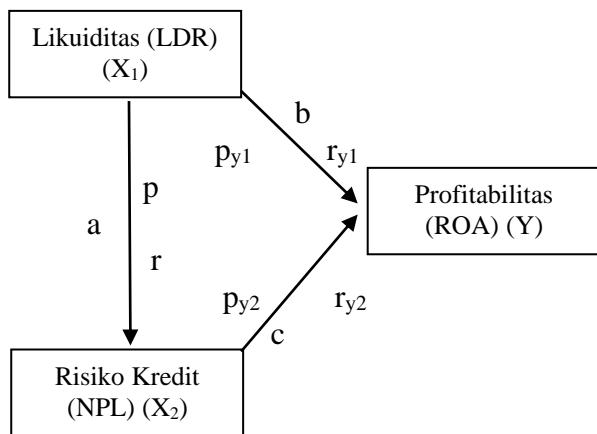
dan signifikan terhadap ROA. Untuk NIM, NPL, pertumbuhan laba operasi dan pertumbuhan kredit menunjukkan hasil positif tetapi tidak signifikan terhadap ROA, hasil penelitian Almaliyah, dkk. (2005) bahwa, CAR dan BOPO signifikan untuk memprediksi kondisi kebangkrutan dan kesulitan keuangan pada sector perbankan, hasil penelitian Merkusiwati (2007) bahwa, CAMEL pada tahun 1996-2000, 1998, 1999 dan 2000 berpengaruh positif dan signifikan terhadap ROA, tahun 1997 tidak berpengaruh signifikan terhadap ROA, dan hasil penelitian Meydhianawathy (2007) bahwa, CAR berpengaruh positif dan signifikan terhadap penawaran kredit investasi modal kerja bank umum. NPL berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penawaran kredit investasi modal kerja bank umum.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji apakah: 1. Terdapat pengaruh Likuiditas terhadap Profitabilitas, 2. Terdapat pengaruh Risiko Kredit terhadap Profitabilitas, 3. Terdapat pengaruh Likuiditas (LDR) terhadap Risiko Kredit (*NPL*).

Metode Penelitian

Penelitian dilakukan dengan studi kasus pada bank BJB dengan data sekunder yang diperoleh dari kantor bank BJB Cabang Cikarang, Jl. Usmar Ismail Kav 02, Movieland, Kawasan Jababeka, Desa Mekarmukti, Kecamatan Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi, Propinsi Jawa Barat, yang berlangsung sejak bulan Juli s.d. bulan September tahun 2015.

Desain yang digunakan adalah desain survei kausal yaitu melakukan analisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Dalam kerangka pemikiran tersebut terdapat tiga variabel, yang terdiri dari tiga variabel independen yaitu:

1. Variabel independen, yaitu:

- Likuiditas* (X₁)
- Risiko Kredit* (X₂)
- Profitabilitas* (Y)

Keterangan:

- Garis a; variabel *Likuiditas* mempengaruhi variabel Risiko Kredit,
- Garis b; variabel *Likuiditas* mempengaruhi variabel *Profitabilitas*,
- Garis c; variabel Risiko Kredit mempengaruhi variabel *Profitabilitas*,
- P_{y1} = Pengaruh X₁ terhadap Y
P_{y2} = Pengaruh X₂ terhadap Y
P₂₁ = Pengaruh X₁ terhadap X₂

Populasi target yaitu laporan keuangan Bank Bjb dari pertama kali diresmikan yaitu tahun 1961 s.d. tahun 2015 yaitu 54 tahun. Sedangkan populasi terjangkau yaitu laporan keuangan dari bulan Januari 2007 s.d. bulan Juli 2015 yang berjumlah 103 data. Dengan teknik *Simple Random Sampling* diperoleh sampel sebanyak 100 data.

Penelitian menggunakan data sekunder, yaitu pengumpulan data menggunakan bentuk penyajian data yang telah disusun begitu rupa oleh pihak pertama. Pengumpulan data dapat diartikan

sebagai prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Data penelitian diperoleh dari laporan keuangan yang telah diterbitkan oleh bank bjb dan didukung oleh teori-teori dari berbagai literatur di perpustakaan. Pengumpulan data dilakukan penulis dengan mengunjungi langsung ke kantor bank bjb Cabang Cikarang.

Profitabilitas adalah rasio untuk mengukur tingkat efektifitas pengelolaan (manajemen) perusahaan yang ditunjukkan oleh jumlah keuntungan yang dihasilkan dari penjualan dan investasi. Intinya adalah penggunaan rasio ini menunjukkan efisiensi perusahaan. Untuk mengukur aset bank tersebut digunakan rumus sebagai berikut:

$$ROA = \frac{\text{Laba Bersih}}{\text{Total Aset}} \times 100\%$$

Likuiditas didefinisikan sebagai kemampuan suatu bank dalam memenuhi kewajiban jangka pendek atau kewajiban yang harus segera di bayar (jatuh tempo). Untuk mengukurnya digunakan rumus sebagai berikut:

$$LDR_{\text{ext}} = \frac{\text{Kredit yang Disalurkan}}{\text{DPK3} + \text{Obligasi} + \text{Modal Inti}} \times 100\%$$

Risiko Kredit didefinisikan sebagai risiko yang diakibatkan oleh gagalnya pembayaran atau pengembalian hutang yang telah jatuh tempo. Kegagalan ini disebabkan karena beberapa faktor yaitu salah satunya adalah menurunnya tingkat penjualan atau usaha yang telah dijalankan oleh debitur.

$$NPL = \frac{\text{Kredit (Gol 3 + Gol 4 + Gol 5)}}{\text{Total Outstanding Kredit}} \times 100\%$$

Analisis data dilakukan melalui tiga tahapan, yaitu tahap deskripsi data, tahap uji persyaratan analisis dan tahap pengujian hipotesis.

Langkah-langkah yang dilakukan pada tahap deskripsi data ini adalah membuat tabulasi data untuk setiap variabel, mengurutkan data secara interval dan menyusunnya dalam bentuk tabel distribusi frekuensi, mencari modus, median, mean, dan simpangan baku. Deskripsi data dilakukan dengan menggunakan kalkulator jenis *Casio fx 3900 P* dan *program computer MS Excel*.

Langkah-langkah dalam menentukan kelas interval:

- a. Menentukan banyaknya data (n)
- b. Menghitung range (r) yaitu : $r = \text{jumlah skor terbesar} - \text{jumlah skor terkecil}$
- c. Menentukan banyaknya kelas interval (k) : $k = 1 + 3.3 \log n$
- d. Menentukan panjang interval (i) : $i = r/k$ dengan syarat: $k \cdot i \geq r + 1$ bila tak terpenuhi $i + 1$.

Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas data adalah uji statistik nonparametrik Kolmogorov-Smirnov.

Untuk memenuhi bentuk model regresi yang dapat dipertanggungjawabkan, terdapat beberapa asumsi klasik yang harus dipenuhi yaitu:

Uji multikolinieritas, yang bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas.

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Cara yang dapat digunakan dalam mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi yaitu Uji Durbin Watson, Lalu nilai DW dibandingkan dengan nilai tabel Durbin Watson dengan keputusan.

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang

digunakan sudah benar atau tidak. Studi ini menggunakan residual yang distandarisasi dan nilai prediksi dalam plot. Jika terdapat hubungan bahwa kira-kira 95% dari residual terletak antara -2 dan $+2$ dalam *scatterplots of residuals*, maka asumsi linieritas terpenuhi.

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara yang digunakan dalam mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan grafik plot.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi dan regresi, untuk menguji hipotesis pertama, kedua dan ketiga digunakan teknik analisis korelasi dan regresi linear sederhana. Uji signifikansi dengan menggunakan uji F dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

Berdasarkan tulisan yang dikemukakan sebelumnya maka hipotesis yang diajukan adalah:

H_1 : Ada pengaruh Likuiditas terhadap Profitabilitas.

H_2 : Ada pengaruh Risiko Kredit terhadap Profitabilitas.

H_3 : Ada pengaruh Likuiditas terhadap Risiko Kredit.

1. $H_0 : P_{y1} = 0$

$H_1 : P_{y1} > 0$

2. $H_0 : P_{y2} = 0$

$H_1 : P_{y2} > 0$

3. $H_0 : P_{21} = 0$

$H_1 : P_{21} > 0$

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Deskripsi Data

Data dalam penelitian ini termasuk data sekunder yang diperoleh dari Pusat

Referensi bank bjb. Data yang diperoleh diolah menjadi data kuantitatif baik untuk data variabel independen maupun data variabel dependen. Akan disajikan deskripsi statistik dari Likuiditas (*Loan to Deposit Ratio* X_1), Resiko Kredit (*Non Performing Loan* X_2), dan Profitabilitas (*Return On Assets* Y).

Tabel 2. Statistik Deskriptif
Statistik Deskriptif

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
LDR (X ₁)	100	74,5346%	7,81919%	56,30%	96,21%
NPL (X ₂)	100	1,9334%	1,17652%	0,40%	4,56%
ROA (Y)	100	1,1013%	0,65262%	0,09%	3,24%

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 20.

Tabel di atas memperlihatkan bahwa rata-rata Likuiditas (*Loan to Deposit Ratio* X_1) bank bjb pada tahun 2007 – 2014 sebesar 74,5346% dengan standar deviasi sebesar 7,81919%. Nilai minimum Likuiditas (*Loan to Deposit Ratio* X_1) bank bjb pada tahun 2007 – 2014 sebesar 56,30% pada Maret 2012, dan nilai maksimumnya sebesar 96,21% pada Desember 2013.

Sedangkan rata-rata Resiko Kredit (*Non Performing Loan* X_2) bank-bank bank bjb pada tahun 2007 – 2014 sebesar 1,9334 % dengan standar deviasi sebesar 1,17652%. Bulan Desember 2014 bank bjb memiliki Resiko Kredit (*Non Performing Loan* X_2) tertinggi sebesar 4,56%, dan memiliki Resiko Kredit (*Non Performing Loan* X_2) terendah 0,40 % pada Januari 2007.

Lalu tabel diatas juga memperlihatkan bahwa rata – rata Profitabilitas (*Return On Assets* Y) bank bjb pada tahun 2007 – 2014 sebesar 1,1013% dengan standar deviasi sebesar 0,65262%. bank bjb memiliki Profitabilitas (*Return On Assets* Y) tertinggi sebesar 3,24% pada Desember 2009, dan memiliki Profitabilitas (*Return On Assets* Y) terendah sebesar 0,09% pada Januari 2013.

Uji Persyaratan Analisis

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov tingkat signifikan dari uji normalitas data Likuiditas (*Loan to Deposit Ratio*) sebesar 0,926. Nilai tersebut selanjutnya dibandingkan dengan tingkat signifikan yang ditetapkan sebesar 0,05, nilai signifikan dari uji normalitas Likuiditas (*Loan to Deposit Ratio*) sebesar 0,926 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima atau dengan kata lain Likuiditas (*Loan to Deposit Ratio*) merupakan data berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov tingkat signifikan dari uji normalitas data

Resiko Kredit (*Non Performing Loan*) sebesar 0,214. Nilai tersebut selanjutnya dibandingkan dengan tingkat signifikan yang ditetapkan sebesar 0,05, nilai signifikan dari uji normalitas Resiko kredit (*Non Performing Loan*) sebesar 0,214 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima atau dengan kata lain data Resiko Kredit (*Non Performing Loan*) merupakan data berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov tingkat signifikan dari uji normalitas data Profitabilitas (*Return On Assets*) sebesar 0,300. Nilai tersebut selanjutnya dibandingkan dengan tingkat signifikan yang ditetapkan sebesar 0,05, nilai signifikan dari uji normalitas Profitabilitas (*Return On Assets*) sebesar 0,300 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima atau dengan kata lain data Profitabilitas (*Return On Assets*) merupakan data berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

Pada hasil output SPSS tersebut dapat diketahui semua nilai *Tolerance* di atas 0,10 dan nilai *VIF* kurang dari 10 sehingga disimpulkan bahwa model regresi tersebut bebas dari multikolenieritas.

Pada pengujian Durbin Watson (DW), terbaca nilai Durbin-Watson sebesar 0,837. Menurut metode pengujian Durbin – Watson (DW), nilai DW berada pada $0,837 < 2,3746$ maka dapat disimpulkan bahwa antar variabel tidak terjadi autokorelasi. Dengan demikian asumsi autokorelasi terpenuhi.

Dari hasil perhitungan uji linieritas data berdasarkan *software* SPSS 20.0 *for windows*7 diperoleh hasil bahwa seluruh tingkat signifikansi pada variabel–variabel penelitian adalah terdistribusi secara linier, hal ini dapat dilihat dari sebaran data yang rapat disekitar garis diagonal.

Berdasarkan uji heteroskedastis, dengan menggunakan *scatterplot model* yaitu melalui diagram pencar antara nilai yang diprediksi (*ZPRED*) dan *studentized residual* (*SRESID*), maka dapat diketahui bahwa penyebaran residual tidak homogen. Hal tersebut dapat dilihat dari plot yang menyebar dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Dengan hasil demikian terbukti bahwa tidak terjadi gejala homoskedastis atau persamaan regresi memenuhi asumsi non – heteroskedastis.

Pengujian Hipotesis

1. Pengujian hipotesis pertama (pengaruh *Loan to Deposit Ratio* (X_1) terhadap *Return On Assets* (Y)).

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS data korelasi sederhana $X_1 - Y$ dapat diketahui nilai koefisien korelasi antara *Loan to Deposit Ratio* (X_1) dengan *Return On Assets* (Y) sebesar 0.064, ini menunjukkan adanya hubungan yang positif, sangat rendah antara *Loan to Deposit Ratio* dengan *Return On Assets*.

Dari uji signifikansi korelasi sederhana dapat dilihat bahwa nilai dari t_{hitung} sebesar 0,638 lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 1.98447 maka H_0 diterima, yang berarti antara *Loan to Deposit Ratio* dengan *Return On Assets* ada hubungan tetapi tidak signifikan.

Maka dapat dirumuskan bahwa persamaan regresi linear sebagai berikut: $\hat{Y} = 0,701 + 0,05X_1$

Konstanta a sebesar 0,701 menyatakan bahwa jika nilai *Loan to Deposit Ratio* X_1 konstan (0), maka nilai *Return On Assets* Y sebesar 0,701 satuan.

Koefisien b sebesar 0,05 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu satuan *Loan to Deposit Ratio* X_1 akan menaikkan *Return On Assets* Y sebesar 0,05.

Berdasarkan uji signifikansi regresi linear didapat nilai t_{hitung} sebesar 0,638 , nilai ini selanjutnya dibandingkan dengan nilai dari t_{tabel} sebesar 1,98447. Dari perbandingan tersebut dapat dilihat bahwa nilai dari t_{hitung} sebesar 0,638 lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 1,98447 maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, yang berarti pengaruh *Loan to Deposit Ratio* terhadap *Return On Assets* tidak signifikan.

Koefisien Determinasi sebesar 0,004 atau 0,4% artinya bahwa *Return On Assets* Y dipengaruhi oleh *Loan to Deposit Ratio* X_1 sebesar 0,4% sedangkan sisanya sebesar 99,60% dipengaruhi oleh faktor lain.

2. Pengujian Hipotesis Kedua (Pengaruh *Non Performing Loan* X_2 terhadap *Return On Asset* Y).

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS data korelasi sederhana $X_2 - Y$ dapat diketahui nilai koefisien korelasi antara *Non Performing Loan* dengan *Return On Assets* adalah sebesar -0.182, ini menunjukkan adanya hubungan yang negatif rendah antara *Non Performing Loan* dengan *Return On Assets*.

Dari uji signifknasi korelasi sederhana dapat dilihat bahwa nilai dari t_{hitung} sebesar -1,8332 lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 1.98447 maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_a ditolak, yang berarti antara *Non Performing Loan* dengan *Return*

On Assets terdapat hubungan yang tidak signifikan.

Berdasarkan pengolahan SPSS 20 data regresi linear $X_2 - Y$, Koefisien Regresi Linier, maka dapat dirumuskan bahwa persamaan regresi linear pengaruh *Non Performing Loan* X_2 terhadap *Return On Assets* Y , sebagai berikut: $\hat{Y} = 1,296 - 0,101 X_2$

Konstanta a sebesar 1,296 menyatakan bahwa jika nilai *Non Performing Loan* konstan X_2 (0), maka nilai *Return On Assets* Y sebesar 1,296.

Koefisien b sebesar $-0,101$ menyatakan bahwa setiap kenaikan satu satuan *Non Performing Loan* X_2 akan menurunkan *Return On Assets* Y sebesar 0,101.

Berdasarkan uji signifikansi regresi linear didapat nilai t_{hitung} sebesar $-1,829$ nilai ini selanjutnya dibandingkan dengan nilai dari t_{tabel} sebesar 1,98447. Dari perbandingan tersebut dapat dilihat bahwa nilai dari t_{hitung} sebesar $-1,829$ lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 1,98447 maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak, yang berarti pengaruh *Non Performing Loan* terhadap *Return On Assets* memiliki pengaruh tetapi tidak signifikan.

Koefisien Determinasi $X_2 - Y$ sebesar 0,004 atau 0,4% artinya bahwa *Return*

On Assets dipengaruhi oleh *Non Performing Loan* sebesar 0,4 % sedangkan sisanya sebesar 99,6 % dipengaruhi oleh faktor lain.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga (Pengaruh *Loan To Deposit Ratio* X_1 terhadap *Non Performing Loan* X_2).

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS data korelasi sederhana $X_1 - X_2$ dapat diketahui

nilai koefisien korelasi antara *Loan To Deposit Ratio* X_1 dengan *Non Performing Ratio* X_2 sebesar 0,383, ini menunjukkan adanya hubungan yang positif, rendah

antara *Loan to Deposit Ratio* dengan *Non Performing Ratio*.

Dari uji signifikansi korelasi sederhana dapat dilihat bahwa nilai dari t_{hitung} sebesar 4,445 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,98447 maka H_0 ditolak, yang berarti antara *Loan to Deposit Ratio* dengan *Non Performing Ratio* ada hubungan yang signifikan.

Maka dapat dirumuskan bahwa persamaan regresi linear sebagai berikut: $X_2 = -2,359 + 0,58X_1$

Konstanta a sebesar $-2,359$ menyatakan bahwa jika nilai *Loan to Deposit Ratio* konstan (0), maka nilai *Non Performing Loan* sebesar $-2,359$ satuan.

Koefisien b sebesar 0,058 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu satuan *Loan to Deposit Ratio* akan menaikkan *Non Performing Loan* sebesar 0,058.

Berdasarkan uji signifikansi regresi linear didapat nilai t_{hitung} sebesar 4,101, nilai ini selanjutnya dibandingkan dengan nilai dari t_{tabel} sebesar 1,98447. Dari perbandingan tersebut dapat dilihat bahwa nilai dari t_{hitung} sebesar 4,101 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,98447 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, yang berarti pengaruh *Loan to Deposit Ratio* terhadap *Non Performing Loan* memiliki pengaruh yang signifikan.

Koefisien Determinasi sebesar 0,111 atau 11,1% artinya bahwa *Non Performing Loan* X_2 dipengaruhi oleh *Loan to Deposit Ratio* X_1 sebesar 11,1% sedangkan sisanya sebesar 88,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Interpretasi Hasil Analisis

1. Pengaruh *Loan To Deposit Ratio* X_1 Terhadap *Profitabilitas* Y

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS dapat diketahui korelasi antara *Loan to Deposit Ratio* (X_1) dengan *Return On Assets* (Y) menunjukkan adanya hubungan yang positif yang tidak signifikan.

Persamaan regresi linear Pengaruh *Loan To Deposit Ratio* X_1 Terhadap *Profitabilitas* Y , adalah sebagai berikut: $\hat{Y} = 0,701 + 0,05X_1$

Konstanta a sebesar 0,701 menyatakan bahwa jika nilai *Loan to Deposit Ratio* X_1 konstan (0), maka nilai *Return On Assets* Y sebesar 0,701 satuan.

Koefisien b sebesar 0,05 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu satuan *Loan to Deposit Ratio* X_1 akan menaikkan *Return On Assets* Y sebesar 0,05.

Pengaruh *Loan to Deposit Ratio* terhadap *Return On Assets* memiliki pengaruh tetapi tidak signifikan, sebesar 0,4%. Nilai tersebut berarti bahwa *Return On Assets* Y dipengaruhi oleh *Loan to Deposit Ratio* X_1 sebesar 0,4% sedangkan sisanya sebesar 99,60% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

2. Pengaruh *Non Performing Loan* X_2 Terhadap *Profitabilitas* Y

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS dapat diketahui korelasi antara *Non Performing Loan* dengan *Return On Assets* menunjukkan adanya hubungan yang negatif rendah dan tidak signifikan.

Persamaan regresi linear pengaruh *Non Performing Loan* X_2 terhadap *Return On Assets* Y , sebagai berikut: $\hat{Y} = 1,296 - 0,101 X_2$

Konstanta a sebesar 1,296 menyatakan bahwa jika nilai *Non Performing Loan* konstan X_2 (0), maka nilai *Return On Assets* Y sebesar 1,296.

Koefisien b sebesar $-0,101$ menyatakan bahwa setiap kenaikan satu satuan *Non Performing Loan* X_2 akan menurunkan *Return On Assets* Y sebesar 0,101.

Berdasarkan persamaan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh *Non Performing Loan* terhadap *Return On Assets* memiliki pengaruh tetapi tidak signifikan. Sedangkan Nilai Koefisien Determinasinya sebesar 0,4% artinya

adalah *Return On Assets* dipengaruhi oleh *Non Performing Loan* sebesar 0,4 % sedangkan sisanya sebesar 99,6 % dipengaruhi oleh faktor lain.

3. Pengaruh *Loan To Deposit Ratio* X_1 terhadap *Non Performing Loan* X_2 .

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS dapat diketahui korelasi antara *Loan to Deposit Ratio* X_1 dengan *Non Performing Ratio* X_2 yang menunjukkan adanya hubungan yang positif, rendah, dan signifikan.

Persamaan regresi linear sebagai berikut: $X_2 = -2,359 + 0,58X_1$

Konstanta a sebesar -2,359 menyatakan bahwa jika nilai *Loan to Deposit Ratio* konstan (0), maka nilai *Non Performing Loan* sebesar -2,359 satuan.

Koefisien b sebesar 0,058 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu satuan *Loan to Deposit Ratio* akan menaikkan *Non Performing Loan* sebesar 0,058.

Berdasarkan persamaan diatas dapat disimpulkan bahwa pengaruh *Loan to Deposit Ratio* terhadap *Non Performing Loan* memiliki pengaruh yang signifikan sebesar 11,1%. Sedangkan sisanya sebesar 88,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Permasalahan pada bank bjb sangat kompleks, sehingga perlu melakukan perubahan pada kebijakannya. bank bjb saat ini masih terus menanggung biaya beban Bunga Deposito yang besar, pencadangan PPAP dari NPL *Non Performing Loan* yang semakin besar. Permasalahan tersebut jika terus dibiarkan, maka akan memberikan implikasi pada pengurangan laba bank bjb. Jika laba menurun maka anggaran alokasi Jasa Produksi (*Bonus*) karyawan juga akan menurun. Kesejahteraan karyawan yang menurun, akan berpengaruh terhadap penurunan produktivitas karyawan, sehingga berdampak pada penurunan kinerja bank bjb secara keseluruhan.

Dengan menurunnya kinerja bank bjb, para investor pada bank bjb akan terus berkurang, jika hal tersebut dibiarkan maka bank bjb akan mengalami kesulitan likuiditas di masa yang akan datang.

Setiap penulis yang melakukan penelitian tentu saja mengharapkan kesempurnaan untuk hasil penelitiannya. Kesempurnaan itu dapat diukur dari sistematika penulisan, tata bahasa, penarikan data, pengolahan data serta hasil yang diharapkan tentunya harus memberikan kepuasan sehingga para pembaca nantinya akan merasa tertarik untuk meneliti lebih jauh lagi tentang keuangan perbankan yang ada di Indonesia. Sebagai penulis saya juga tentunya mengharapkan hasil yang memuaskan dalam penelitian saya ini. Penelitian tentang “Pengaruh Likuiditas dan Resiko Kredit terhadap Profitabilitas” ini masih jauh dari kata sempurna, karena selama melakukan penelitian penulis mengalami berbagai kendala. Oleh karena itu, penulis menyadari bahwa penelitian ini memiliki berbagai keterbatasan diantaranya yaitu: *Pertama*. Penelitian ini hanya membahas *Loan to Deposit Ratio (LDR)* dan *Non Performing Loan (NPL)* yang mempengaruhi profitabilitas. Sedangkan masih banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat profitabilitas pada suatu bank, misalnya *BOPO* dan *CAR*. *Kedua*. Penelitian ini hanya mengamati data *Loan to Deposit Ratio*, *Non Performing Loan* dan *Return On Assets* selama 8 tahun yaitu dari tahun 2007 sampai dengan tahun 2015. *Ketiga*, penulis memiliki keterbatasan dalam melakukan penelaahan penelitian, pengetahuan yang kurang, literatur yang kurang, waktu dan tenaga serta biaya dalam penelitian. *Keempat*. Terlepas dari adanya kekurangan namun hasil penelitian ini telah memberikan informasi yang sangat penting bagi para pembaca yaitu ternyata terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan antara variabel likuiditas terhadap

profitabilitas yang terdapat pada Bank Bjb.

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah penulis kemukakan mengenai pengaruh Likuiditas (*Loan to Deposit Ratio*) dan Resiko Kredit (*Non Performing Loan*) terhadap Profitabilitas (*Return On Assets*) pada bank bjb dengan menggunakan pengujian analisis korelasi dan regresi, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat Pengaruh Likuiditas (*Loan to Deposit Ratio*) terhadap profitabilitas (*Return On Assets*).

Berdasarkan pengujian pengaruh *Loan to Deposit Ratio* terhadap *Return On Assets* pada bank bjb, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat rendah antara dua variabel tersebut. Hal ini digambarkan oleh koefisien korelasi sederhana sebesar 0,064 dan juga persamaan regresi: $\hat{Y} = 0,701 + 0,05X_1$ yang menggambarkan bahwa *Loan to Deposit Ratio* memberikan kontribusi positif terhadap *Return On Assets*. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,004 atau 0.4%, artinya bahwa *Return On Assets* dipengaruhi oleh *Loan to Deposit Ratio* sebesar 0,4% sedangkan sisanya sebesar 99,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil uji signifikansi menggambarkan bahwa *Loan to Deposit Ratio* tidak bisa digunakan untuk memprediksikan *Return On Assets*, dikarenakan *Loan to Deposit Ratio* tidak menggambarkan seberapa besar kredit lancar, berapa besar kredit bermasalah, dan berapa besar kredit macet yang dipindahkan kepada Badan Penyehatan Perbankan Nasional (BPPN). Sehingga tidak mencerminkan pendapatan atas kegiatan kredit dan biaya atas dana yang dihimpun oleh bank.

2. Pengaruh *Non Performing Loan* terhadap *Return On Assets*

Berdasarkan pengujian terhadap pengaruh *Non Performing Loan* terhadap *Return On Assets* pada bjb, Dapat disimpulkan bahwa *Non Performing Loan Ratio* pada bank bjb selama tahun 2007 – 2015 belum cukup efektif, hal tersebut dikarenakan manajemen bank menjalankan kebijakan *Non Performing Loan* yang belum efisien. Hal ini digambarkan oleh koefisien korelasi sederhana sebesar -0.182 yang berarti arah hubungannya adalah negatif, dan juga persamaan regresi: $\hat{Y} = 1,296 - 0,101 X_2$ yang menggambarkan bahwa *Non Performing Loan* memberikan kontribusi negatif terhadap *Return On Assets*. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,4 % artinya bahwa *Return On Assets* dipengaruhi oleh *Non Performing Loan* sebesar 0,4 % sedangkan sisanya sebesar 99,6% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Uji signifikansi yang dilakukan pada pengujian hipotesis kedua diatas menunjukkan hasil berupa signifikannya analisa data baik uji signifikansi untuk korelasi sederhana dan regresi sederhana. Hal ini menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan bisa digunakan untuk peramalan atau estimasi dalam pengambilan suatu keputusan.

Hasil uji signifikansi yang menggambarkan bahwa *Non Performing Loan* bisa digunakan untuk memprediksi *Return On Assets*, dikarenakan *Non Performing Loan* cukup menggambarkan profitabilitas yang diraih.

3. Pengaruh *Loan to Deposit Ratio* terhadap *Non Performing Loan*

Berdasarkan pengujian pengaruh *Loan to Deposit Ratio* dan *Non Performing Loan* pada bank bjb, dengan koefisien korelasi sebesar 0.383 yang berarti tingkat hubungan *Loan to Deposit ratio* dengan *Non Performing Loan* relatif rendah. Besarnya kontribusi *Loan to Deposit ratio* ditunjukan dengan nilai 0.111 atau 11.1%. Dengan demikian, dapat disimpulkan

bahwa *Loan to Deposit Ratio* terhadap *Non Performing Loan* memiliki pengaruh yang signifikan yaitu sebesar 11.1%. Sedangkan sisanya 88.9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Daftar Pustaka

- Almalia. 2005. “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kondisi Kebangkrutan dan Kesulitan Keuangan Perusahaan.” *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Vol. 7, No. 1.
- Dendawijaya, Lukman. 2005. *Manajemen Perbankan*. Yogyakarta. Ghalia Indonesia
- Firdaus, Rahmat dan Maya Ariyanti. 2003. *Manajemen Perkreditan Bank Umum*. Bandung. Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate Program SPSS*. Semarang. UNDIP
- Hanafi, Mamduh dan Abdul Halim. 2007 (Ed. ke-3). *Analisis Laporan Keuangan*. Yogyakarta. STIM YKPN
- Handoyo, Mardiyanto. 2009. *Intisari manajemen Keuangan*. Jakarta. PT. Grasindo
- Kasmir. 2004 (Ed. ke-6). *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada
- Limpaphayon, Piman dan Siraphat Polwitoon. 2004. *Bank Relationship and Firm Performance: Evidence From Thailand before the Asian*
- Lestari, Maharani Ika dan Toto Sugiharto. 2007. “Kinerja Bank Devisa dan Non Devisa dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya.” *Procceding PESAT*. Jakarta. FK Gunadarma
- Mahmoeddin. 2004. *Melacak Kredit Bermasalah*. Jakarta. Pustaka Sinar Harapan.
- Mawardi. 2005. “Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Keuangan Bank Umum Di Indonesia Dengan Total Asset Kurang dari 1 Triliun.” *Jurnal*

- Bisnis Strategi*, Vol. 14, No. 1, Juli, pp.
- Merkusiwati. 2007. *Meneliti Tentang Evaluasi Pengaruh CAMEL Terhadap Kinerja Perusahaan*.
- Meydianawathi. 2007. "Menganalisis Tentang Perilaku Penawaran Kredit Perbankan Kepada Sektor UMKM Di Indonesia (2002-2006)." *Jurnal Buletin Studi Ekonomi*, Vol. 12. No. 1.
- Mulyono, Teguh Pudjo. 2001. *Manajemen Perkreditan*. Yogyakarta. Rineka Cipta
- Murwani, Santosa. 2009. *Statistik Terapan (Teknik Analisis Data)*. Jakarta. PPs. UHAMKA.
- Riyadi, Selamat. 2003 (Ed. ke-3). *Banking Assets and Liability Management*. Jakarta. FEU
- Sarifudin. 2005. "Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Laba Pada Perusahaan Perbankan Yang Listed Di BEJ Periode 2000-2002." Semarang. *Tesis* PPs. Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
- Siamat, Dahlan. 2005 (Ed. ke-5). *Manajemen Lembaga Keuangan*. Jakarta. FEUI
- Sugiyono. 2003 (Ed. ke-3). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta. FEUI
- Supranto J. 2004. *Ananlisis Multivariat Arti dan Interpretasi*. Jakarta. Rineka
- Susilo, et al. 1999. *Manajemen Perkreditan*. Yogyakarta. BPFE
- Sutojo, Siswanto. 2004. *Jenis – Jenis Kredit Perbankan*. Yogyakarta. BPFE
- Suyono. 2005. *Analisis Rasio-Rasio Bank Yang Berpengaruh Terhadap Return On Asset (ROA)*. Semarang. *Tesis* PPs. Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
- Werdaningtyas. 2002. "Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Profitabilitas Bank Take Over Pramerges Di Indonesia." *Jurnal Manajemen Indonesia*, Vol. 1, No. 2, pp 24 -39.
- Undang-undang Nomor 2 Tahun 1997. *Tentang Perbankan*
- SK DIR BI Nomor 30/267/Kep/DIR/1998
- Peraturan Bank Indonesia Nomor 6/10/PBI/2004 tanggal 31 Mei 2004

PROFITABILITAS, LIKUIDITAS, *LEVERAGE* DENGAN *FINANCIAL DISTRESS* PADA PERUSAHAAN PERTAMBANGAN

Lutfi Hidayati

Abstrak. Penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan antara: (1) Profitabilitas dan *Financial distress*; (2) Likuiditas dan *Financial distress*; (3) *Leverage* dan *Financial distress*; (4) Profitabilitas, Likuiditas dan *Leverage* secara bersama-sama dengan *Financial distress*. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi berjumlah 44 perusahaan pada tahun 2015, sedangkan sampel sebanyak 4 perusahaan dalam rentang waktu 2011-2014. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat hubungan positif antara profitabilitas yang diwakili ROA dengan *financial distress*; (2) terdapat hubungan positif antara likuiditas yang diwakili *current ratio* dengan *financial distress*; (3) terdapat hubungan positif antara *leverage* yang diwakili *debt to asset ratio* dengan *financial distress*; (4) terdapat hubungan positif antara profitabilitas yang diwakili ROA, likuiditas yang diwakili *current ratio*, *leverage* yang diwakili *debt to asset ratio* secara bersama-sama dengan *financial distress*. Sebagai implikasi, upaya perusahaan untuk meningkatkan rasio keuangan profitabilitas dan likuiditas, serta menurunkan rasio *leverage* untuk menghindari terjadinya *financial distress*.

Kata kunci: *Profitabilitas; Likuiditas; Leverage; Financial distress.*

Abstract. The study aims to determine the relationship between: (1) Profitability and Financial distress; (2) Liquidity and Financial distress; (3) Leverage and Financial distress; (4) Profitability, Liquidity and Leverage together with Financial Distress. Research uses a quantitative approach. The population is 44 companies in 2015, while the sample is 4 companies in the 2011-2014 period. The results showed that: (1) there is a positive relationship between profitability represented by ROA and financial distress; (2) there is a positive relationship between liquidity represented by the current ratio and financial distress; (3) there is a positive relationship between leverage represented by the debt to asset ratio and financial distress; (4) there is a positive relationship between profitability represented by ROA, liquidity represented by the current ratio, leverage represented by the debt to asset ratio together with financial distress. As an implication, the company's efforts to improve financial ratios of profitability and liquidity, as well as to reduce leverage ratios to avoid financial distress.

Keywords: *Profitability; Liquidity; Leverage; Financial distress.*

Pendahuluan

Perkembangan industri saat ini banyak mengalami perubahan, dengan adanya era perdagangan bebas, mengharuskan setiap perusahaan mempunyai strategi untuk menghadapi persaingan tersebut. Kondisi ini mendorong untuk perusahaan meningkatkan kualitas dan daya saing yang dimiliki. Belum lagi dengan adanya penerapan pasar bebas yang di tandai dengan adanya kesepakatan NAFTA (*North American Free Trade Area*), EEC (*European*) AFTA (*Asian Free Trade Area*), Indonesia menjadi anggota untuk 2 grup terakhir.

Dengan adanya perdagangan bebas tersebut berarti para pengusaha juga turut berlomba untuk meningkatkan kemampuan perusahaannya dan dituntut untuk mempersiapkan diri secara matang, profesional, fleksibel dan tumbuh didalam pasar global. Oleh karena itu perusahaan diharapkan memiliki keunggulan komparatif dan kompetitif yang lebih dalam berbagai aspek, seperti aspek keuangan, aspek pemasaran, aspek operasi, dan aspek sumber daya manusia. Hal terpenting dari berbagai aspek yang telah disebutkan dalam penilaian kinerja suatu perusahaan adalah kondisi keuangan yang memuaskan karena

alasan tersebut memerlukan pengendalian yang cermat dan pengelolaan yang baik dalam manajemen keuangannya. Analisis kinerja untuk aspek keuangan menggunakan analisis rasio keuangan. Analisa yang salah dan pengambilan keputusan yang kurang tepat dalam keuangan akan menempatkan kondisi keuangan yang tidak menguntungkan atau akan menempatkan perusahaan dalam kondisi *financial distress*.

Berdasarkan kenyataan perekonomian global, semua perusahaan mempunyai potensi mengalami *financial distress* yaitu perusahaan mengalami kondisi sulit akan keuangan, di mana kondisi terparah adalah kebangkrutan perusahaan. Berita detikdotcom pada tanggal 11 November 2015 terkait harga minyak dunia yang masih rendah mencapai US\$ 40 per barel dari sebelumnya US\$ 150 per barel. Perusahaan migas di Amerika berpotensi gagal bayar hutang di tahun 2015. Bank Central AS, The Federal Reserve (The Fed) sudah memberi peringatan tentang adanya kredit bermasalah di sektor eksplorasi migas, produksi hingga jasa energy pada awal November ini (finance.detik.com). Di Indonesia sendiri per 19 Juli 2015 perusahaan PT Merdeka Cooper and Gold Tbk melakukan IPO untuk yang pertama kalinya. PT Merdeka Cooper and Gold Tbk adalah perusahaan tambang mineral pertama di Indonesia yang belum memproduksi tapi sudah berkesempatan melantai di Bursa Efek Indonesia (BEI) (finance.detik.com).

Hasil analisis laporan keuangan yang menunjukkan kinerja suatu perusahaan tersebut dipakai sebagai dasar penentu kebijakan bagi pemilik, manajer maupun investor. Analisis atas laporan keuangan dan interpretasinya pada hakikatnya adalah untuk mengadakan penilaian atas keadaan keuangan dan potensi atau kemajuan – kemajuan suatu perusahaan melalui laporan keuangan tersebut, dan dari laporan

keuangan tersebut dapat dilakukan analisis berdasarkan rasio keuangan. Analisis rasio keuangan merupakan alternatif untuk menguji apakah informasi keuangan bermanfaat untuk melakukan klasifikasi atau prediksi terhadap keuangan suatu perusahaan. Rasio keuangan penting untuk dianalisis karena rasio keuangan mempengaruhi kinerja keuangan suatu perusahaan yang terbentuk dari unsur-unsur laporan keuangan yang bila diinterpretasikan dapat diperoleh informasi tentang kondisi keuangan perusahaan pada suatu periode tertentu. Rasio-rasio keuangan memberikan indikasi tentang kekuatan keuangan suatu perusahaan.

Laporan keuangan yang diterbitkan oleh suatu perusahaan merupakan salah satu sumber informasi bagi para calon investor untuk mengetahui posisi keuangan, kinerja serta perubahan posisi keuangan perusahaan, dan laporan keuangan perusahaan berguna untuk mendukung pengambilan keputusan yang tepat. Agar informasi yang tersaji lebih bermanfaat dalam pengambilan keputusan, data-data keuangan yang ada harus dikonversi dengan melakukan analisis laporan keuangan.

Analisis laporan keuangan digunakan oleh calon investor untuk mengukur nilai saham dan kondisi perusahaan. Secara garis besar, rasio-rasio tersebut terbagi dalam lima kelompok, terdiri dari *cash flows to total debt ratio*, *net income to total asset ratio*, *current asset to current liabilities ratio*, *total debt to total asset ratio*, dan *working capital to total total asset ratio*. Dari pengujian kelima rasio ini menunjukkan bahwa rasio-rasio keuangan memiliki kemampuan dalam memprediksi terjadinya kebangkrutan pada suatu perusahaan.

Analisis laporan keuangan dapat menjadi salah satu alat dalam memprediksi kesulitan keuangan. Maka melalui analisis laporan keuangan akan diperoleh rasio-rasio keuangan perusahaan yang menggambarkan tentang kondisi keuangan perusahaan, rasio

–rasio keuangan inilah yang dijadikan indikator untuk memprediksi terjadinya *financial distress*.

Menurut Altman (2008), Mengukur profitabilitas, likuiditas, *leverage* atau solvabilitas dan pengukuran multidimensi, seperti pendapatan dan arus kas, adalah indikator yang paling signifikan.

Financial distress (Dwijayanti, P. F. 2010:191-205) merupakan suatu kondisi yang menunjukkan tahap penurunan dalam kondisi keuangan perusahaan yang terjadi sebelum terjadinya kebangkrutan ataupun likuidasi. Kebangkrutan juga sering disebut likuidasi perusahaan atau penutupan perusahaan atau *insolvency*. Kebangkrutan sebagai kegagalan (Ramadhani, dkk. 2009:15-28) diartikan kegagalan keuangan (*Financial Failure*) dan kegagalan ekonomi (*Economics Failure*) yang terjadi pada perusahaan. Menurut Brahmana (2007), *financial distress* terjadi karena perusahaan tidak mampu mengelola dan menjaga kestabilan kinerja keuangan perusahaannya yang bermula dari kegagalan dalam memproduksi produknya yang berakibat pada turunnya penjualan sehingga dengan pendapatan yang menurun memungkinkan perusahaan mengalami kerugian operasional dan kerugian bersih untuk tahun berjalan⁴. Lebih lanjut lagi, dari kerugian yang terjadi tersebut akan mengakibatkan defisiensi modal dikarenakan nilai penurunan nilai saldo laba yang terpakai untuk pembayaran deviden kepada para pemegang saham, sehingga total ekuitas secara keseluruhan pun akan mengalami defisiensi. Apabila hal tersebut terus terjadi secara berkelanjutan, maka tidak menutupi kemungkinan bahwa suatu saat total kewajiban perusahaan akan melebihi total aktiva yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Kondisi yang telah disebutkan di atas mengasosiasikan suatu perusahaan mengalami kesulitan keuangan (*financial distress*) yang pada akhirnya jika perusahaan tidak mampu keluar dari kondisi seperti yang telah dijelaskan, maka

perusahaan akan mengalami kepailitan atau kebangkrutan. Oleh karena itu, diperlukan berbagai cara untuk mencegah suatu perusahaan agar tidak terjebak dalam kondisi *financial distress*, salah satunya adalah dengan melakukan prediksi *financial distress*. Dengan mengetahui kondisi *financial distress* diharapkan perusahaan dapat melakukan tindakan-tindakan untuk mengantisipasi kondisi yang mengarah pada kebangkrutan sedini mungkin.

Selain masalah yang ditimbulkan dari internal perusahaan, *financial distress* juga bisa disebabkan dari kondisi eksternal di luar perusahaan, seperti kondisi makro ekonomi. Sejumlah penulis mengemukakan bahwa faktor makro ekonomi mempunyai dampak signifikan terhadap terjadinya kesulitan keuangan, dan kemudian berdampak pada kebangkrutan perusahaan. Namun faktor ekonomi ini relatif jarang. Beberapa faktor ekonomi yang dapat menyebabkan *financial distress* (Dwijayanti, P. F. *Loc. cit.*) antara lain fluktuasi dalam inflasi, suku bunga, *Gross National Product*, ketersediaan kredit, tingkat upah pegawai, dan sebagainya. Altman mencatat bahwa kebijakan moneter yang ketat dapat meningkatkan kemungkinan kebangkrutan, karena ekspektasi investor yang negatif tentang kondisi moneter.

Prediksi *financial distress* juga bisa dilakukan melalui analisis arus kas. John J. Wild, *et. al.* (2007:388), Menyatakan bahwa semakin baik arus kas yang dimiliki suatu perusahaan maka akan memiliki ketahanan akan perubahan ekonomi yang terjadi. Dengan kata lain, jika perusahaan mempunyai arus kas dari aktivitas operasi yang terbatas, bahkan negative, maka ada kemungkinan perusahaan tersebut akan mengalami *financial distress*.

Kondisi *financial distress* adalah kondisi di mana tidak diinginkan oleh berbagai pihak. Jika terjadi *financial distress*, maka investor dan kreditor akan

sangat berhati-hati dalam melakukan investasi atau memberikan pinjaman pada perusahaan tersebut, oleh karena itu manajemen perusahaan harus segera mengambil tindakan untuk mengatasi *financial distress* dan mencegah kebangkrutan.

Plat (Almilia. 2004) menyatakan bahwa kegunaan informasi jika suatu perusahaan mengalami *financial distress* adalah sebagai berikut:

- 1) Mempercepat tindakan manajemen mencegah masalah sebelum terjadinya kebangkrutan, 2) Pihak manajemen dapat mengambil tindakan merger atau take over agar perusahaan lebih mampu membayar hutang dan mengelola perusahaan menjadi lebih baik, 3) Memberikan tanda peringatan awal adanya kebangkrutan pada masa yang akan datang.

Pada penelitian ini menggunakan sampel perusahaan pertambangan, dikarenakan peneliti ingin melihat sejauh mana kesehatan perusahaan pertambangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia, tahun sampel yang diambil 2011 sampai dengan 2014, dan variable independennya menggunakan rasio likuiditas (*Current asset ratio*), *leverage (Debt to Asset Ratio, Debt to Equity Ratio, Equity Multiplier)*, profitabilitas (*Gross Profit Margin, Net Profit Margin, Return on Investment, Return On Equity*).

Rasio keuangan pertama yang digunakan adalah rasio likuiditas (*Current asset ratio*). Rasio ini menunjukkan mengenai kemampuan perusahaan untuk membayar kewajiban-kewajibannya saat jatuh tempo. Secara logika yang diterima umum jika suatu perusahaan tidak mampu membayar kewajibannya saat jatuh tempo, maka bisa dikatakan keuangan perusahaannya sedang sakit atau mengalami *financial distress*. Beberapa peneliti sebelumnya menggunakan rasio ini, salah satunya adalah Orina Andre yang meneliti perusahaan aneka industri yang terdaftar di BEI pada periode 2006 – 2010, yang menyebutkan bahwa

likuiditas tidak berpengaruh dalam memprediksi *financial distress*. Hal tersebut didukung juga oleh penelitian dari Hazem dan Alaa dalam jurnal International yang meneliti kondisi perusahaan di Amman *Stock Exchange* periode 2007 - 2011 menyebutkan bahwa ROE, *fixed assets to equity, retained earnings to total asset and pre-tax profit to total assets* adalah yang variable

yang paling signifikan untuk menunjukkan terjadinya *financial distress*. Namun hal tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Khalik, *et. al*, (2014) yang meneliti perusahaan yang terdaftar pada *Government Linked Companies* (Bursa Efek Malaysia) periode 2008 – 2010 yang menyatakan bahwa, *current asset ratio* mempunyai hubungan yang positif terjadinya *financial distress*, dikarenakan *current asset ratio* adalah kemampuan perusahaan untuk membayar hutang jangka pendeknya, dengan kata lain jika *Current asset ratio* suatu perusahaan tidak bagus, maka perusahaan tersebut mengalami *financial distress*.

Rasio kedua adalah rasio profitabilitas, dimana rasio dapat mengukur seberapa besar efektivitas manajemen dalam menghasilkan keuntungan. Menurut Keown, *et. al*. (2010:88), indikator yang dapat digunakan sebagai pengukuran profitabilitas perusahaan adalah ROA (*Return On Asset*) yang merupakan pengembalian atas asset yang digunakan untuk menghasilkan pendapatan bersih perusahaan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Ika Yuanita pada perusahaan textile dan garment yang terdaftar di Indonesia *Stock Exchange* periode 2005 -2008 menyebutkan, bahwa *rasionet income / total asset* memiliki pengaruh negatif terhadap kondisi *financial distress* perusahaan.

Rasio yang terakhir digunakan dalam penelitian ini adalah rasio *leverage* yaitu sejauh mana hutang perusahaan membiayai aktiva yang dimiliki oleh perusahaan. Menurut Van Horne

(2005:292), *leverage* menekankan kepada peran penting pendanaan utang bagi perusahaan dengan menunjukkan presentase aktiva perusahaan yang didukung oleh pendanaan utang. Salah satu rasio yang dipakai dalam pengukuran *leverage* adalah *debt to asset ratio*. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Orina Andre yang meneliti perusahaan aneka industri yang terdaftar di BEI pada periode 2006 – 2010, yang menyebutkan bahwa *leverage* mempunyai pengaruh positif dan signifikan dalam memprediksi *financial distress*.

Berdasarkan pada uraian tersebut, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “Hubungan Antara Profitabilitas, Likuiditas dan *Leverage* dengan *Financial Distress* pada Perusahaan Pertambangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2011 - 2014”.

Penelitian yang berkaitan dengan Analisis rasio keuangan untuk memprediksi *financial distress* dengan model dan hasil yang beragam adalah: Penelitian A. Khalid, *et. al.* (Loc. cit.). Internatioanal Islamic University Malaysia (IIUM) 2014 yang berjudul “Identifying financial distress firm: A Case Study of Malaysia’s Government Linked Companies (GLC). Penelitian ini menggunakan rumus Altman yang di mana menyebutkan *Current asset ratio* dan *debt to asset ratio* berpengaruh signifikan dalam memprediksi terjadinya *financial distress* pada perusahaan yang terdaftar di GLC.; penelitian Hzem. B. Al-khatib dan Alaa al-Haroni (2012). Amman University 2012 yang berjudul “Predicting *financial distress* of public companies listed in Amman stock exchange”. Penelitian ini menggunakan rumus Altman yang menyebutkan bahwa ROA dan ROE berkontribusi signifikan terhadap terjadinya *financial distress* pada Amman Stock Exchange; penelitian Orina Andre (2013). Universitas Negri Padang 2013 yang berjudul “Pengaruh profitabilitas, likuiditas dan *leverage* dalam memprediksi *financial distress* (Studi empiri pada perusahaan

aneka industry yang terdaftar di BEI)”. Penelitian ini menggunakan rumus Zmijwski dan didapatkan hasil bahwa *leverage* berpengaruh positif terhadap terjadinya *financial distress* pada perusahaan aneka industry yang terdaftar di BEI periode 2006 – 2010, dan; penelitian Daulat Sihombing (2008). Universitas Sumatra Utara 2008 yang berjudul “Peranan analisis rasio keuangan dalam memprediksi kesehatan perusahaan textile dan alas kaki yang terdaftar di BEI”. Penelitian ini menggunakan rumus tititkk untuk memprediksi *financial distress* yang menyatakan bahwa ukuran profitabilitas perusahaan merupakan faktor yang paling dominan dapat membedakan status tingkat kesehatan perusahaan textile dan alas kaki yang terdaftar di BEI pada periode 2003-2006.

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data yang akurat mengenai ada tidaknya hubungan antara variabel bebas yaitu profitabilitas, likuiditas dan *leverage* dalam memprediksi variabel terikat yaitu *financial distress*. Adapun tujuan tersebut dinyatakan sebagai berikut:

- 1) Apakah profitabilitas memiliki hubungan dengan terjadinya *financial distress* pada perusahaan pertambangan di Bursa Efek Indonesia periode 2011 - 2014?
- 2) Apakah likuiditas memiliki hubungan dengan terjadinya *financial distress* pada perusahaan pertambangan di Bursa Efek Indonesia periode 2011 - 2014?
- 3) Apakah *leverage* memiliki hubungan dengan terjadinya *financial distress* pada perusahaan pertambangan di Bursa Efek Indonesia periode 2011 – 2014
- 4) Apakah profitabilitas, likuiditas, *leverage* bersama – sama memiliki hubungan dengan terjadinya *financial distress* pada perusahaan pertambangan di Bursa Efek Indonesia periode 2011 – 2014?

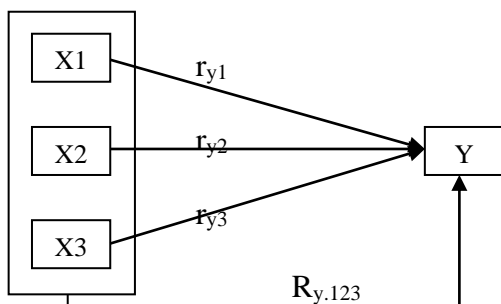
Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Bursa Efek Indonesia (*Indonesia Stock Exchange - IDX*), sejak bulan Maret s.d. Mei 2016. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif.

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu tiga variabel bebas (*independent*) dan satu variabel terikat (*dependent*), untuk variabel bebas terdiri dari profitabilitas (X_1), likuiditas (X_2) dan *leverage* (X_3) sedangkan variabel terikat yaitu *financial distress* (Y).

Hubungan antara variabel penelitian tersebut dapat digambarkan dalam konstelasi masalah sebagai berikut:

Variabel Bebas Variabel Terikat (Y)



Gambar 1: Skema Penelitian

Keterangan:

Y = Financial Distress

X_1 = Profitabilitas - ROA

X_2 = Likuiditas – *Current to Asset Ratio*

X_3 = *Leverage – Debt to Asset Ratio*

r_{y1} , r_{y2} , r_{y3} / R_{y123} : Koefisien korelasi

Populasi target dalam penelitian ini adalah perusahaan sektor pertambangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (*IDX*) pada periode 2011 sampai dengan 2014. Sedang penarikan sampel dengan teknik *purposive sampling* diperoleh sampel sebanyak 30 perusahaan.

Data penelitian berjenis kuantitatif yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk angka, 0 dengan tipe data *time series*, yaitu data yang diamati selama periode tertentu terhadap objek penelitian. Data diperoleh dari *Indonesian Capital Market Directory* (

ICMD) 2011 sampai dengan 2014, dan www.idx.co.id.

Uji validitas instrumen variabel *financial distress*, profitabilitas, likuiditas dan *leverage* dilakukan dengan menggunakan analisis deskriptif, dikarenakan data yang ada merupakan data sekunder yaitu data keuangan yang punya perhitungan tingkat kevalidan yang telah diuji oleh lembaga atau instansi auditor independent.

Data yang sudah terkumpul kemudian dianalisa dengan teknik statistik deskriptif dan inferensial (uji statistik korelasi dan regresi berganda). Sebelum pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis regresi, yaitu pengujian asumsi klasik, meliputi uji normalitas data, yakni uji normalitas galat taksiran dengan *Liliefors*; uji multikolinieritas,

dengan menganalisis matriks korelasi variabel-variabel independen yang dapat dilihat melalui Variance Inflation Factor (VIF). Nilai VIF yang bias ditoleransi adalah 10. Apabila VIF variabel-variabel independent < 10 , berarti tidak ada multikolinearitas; uji autokorelasi, dan uji heterokedastisitas. Uji hipotesis, yaitu uji signifikansi parameter individual (uji statistik t) dan uji signifikansi simultan (uji statistik F) dan analisis koefisien determinasi (R^2). Adapun hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut:

1) $H_0 : \rho_{y1} = 0$; $H_a : \rho_{y1} > 0$

2) $H_0 : \rho_{y2} = 0$; $H_a : \rho_{y2} > 0$

3) $H_0 : \rho_{y3} = 0$; $H_a : \rho_{y3} > 0$

4) $H_0 : \rho_{y123} = 0$; $H_a : \rho_{y123} > 0$

Keterangan:

H_0 : adalah hipotesis nol

H_a : adalah hipotesis alternatif

ρ_{y1} : adalah koefisien korelasi antara ROA dan *financial distress*

ρ_{y2} : adalah koefisien korelasi *Current asset ratio* dan *financial distress*

ρ_{y3} : adalah koefisien korelasi *debt to asset ratio* dan *financial distress*

ρ_{y123} : adalah koefisien korelasi ganda antara *ROA*, *current asset* dan *debt to asset rasio* dengan *financial distress*

Jika H_0 diterima maka H_a ditolak yang artinya variabel independen tidak mempunyai hubungan terhadap variabel dependen, dan berlaku sebaliknya jika H_0 ditolak maka H_a diterima yang artinya variabel independen mempunyai hubungan terhadap variabel dependen.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Deskripsi Data

Data yang diuji dalam penelitian ini merupakan data sekunder yang didapat dari Bursa Efek Indonesia (BEI) dalam sektor pertambangan selama periode 2011 sampai dengan 2014. Yang akan dibahas ialah mengenai data keuangan yang mempunyai hubungan dengan terjadinya *financial distress* pada perusahaan. Yang menjadi variabel dalam penelitian ini akan dibahas sebagai berikut:

1) *Financial distress* (Y)

Melalui data yang dikumpulkan dari 30 perusahaan selama periode 2011 sampai dengan 2014 pada perusahaan pertambangan yang tercatat di Bursa Efek Indonesia (BEI), diperoleh skor , rata – rata (*mean*) -2.71606, Simpangan baku (SD) 1,867622, median -2,83650, dan varians 3.488.

2) Variabel Profitabilitas (X_1)

Melalui data *ROA* (*return on asset*) yang dikumpulkan dari 30 perusahaan selama periode 2011 sampai dengan 2014 pada perusahaan pertambangan yang tercatat di Bursa Efek Indonesia (BEI), diperoleh skor, rata-rata (*mean*) -0.5950, Simpangan baku (SD) 0,125, median 0,29, dan varians 0,16.

3) Variabel Likuiditas (X_2)

Variabel likuiditas yang diwakili oleh *current ratio*. Melalui data *current ratio* yang dikumpulkan dari 30 perusahaan selama periode 2011 sampai dengan 2014

pada perusahaan pertambangan yang tercatat di Bursa Efek Indonesia (BEI), diperoleh skor , rata – rata (*mean*) 2,73868, Simpangan baku (SD) 8,164483, median 1,601, dan varians 66.659.

4) Variabel *Leverage* (X_3)

Melalui data *Debt to Asset ratio* yang dikumpulkan dari 30 perusahaan selama periode 2011 sampai dengan 2014 pada perusahaan pertambangan yang tercatat di Bursa Efek Indonesia (BEI), diperoleh skor , rata – rata (*mean*) 0.47688, Simpangan baku (SD) 0,239139, median 0,42450, dan varians 0,057.

Uji Persyaratan Analisis

Uji Normalitas Data

Hasil dari uji normalitas galat taksiran regresi dengan Liliefors dengan menggunakan program SPSS 2.0.

Tabel 1. Uji Liliefors

No.	Galat Taksiran	L_0	L_{tabel} (0.5)	Keputusan	Keterangan
1.	Y atas X_1	-0.110	0.081	Terima H_0	Normal
2.	Y atas X_2	-0.262	0.081	Terima H_0	Normal
3.	Y atas X_3	-0.052	0.081	Terima H_0	Normal

Hasil dari uji multikolineritas dengan menggunakan program SPSS 20 adalah: Nilai VIF dan *tolance* untuk variabel *ROA* 1,262 dan 0,792 *current ratio* 1,120 dan 0,893 *debt to asset* 1,208 dan 0,828. Berdasarkan hasil uji multikolineritas terlihat bahwa nilai *tolance* tidak ada yang kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas. Hasil perhitungan VIF juga menunjukkan hasil tidak ada variabel yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat dikatakan bahwa tidak ada multikolineritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Hasil uji autokorelasi adalah Jumlah variabel bebas terdapat 3 variabel bebas *ROA*, *current ratio* dan *debt to asset ratio*. Jumlah sampel 120 (metode hitung, 30 perusahaan dengan periode 2011 sampai dengan 2014 = $30 \times 4 = 120$). Table DW menunjukkan nilai $d_L = 1,6513$ dan $d_U =$

1,736. Nilai DW hitung sebesar 1,890 lebih besar dari 1,736 dan lebih kecil dari 2,264 ($4-d_U$) yang artinya tidak ada autokorelasi.

Hasil dari uji heteroskedastisitas dengan menggunakan program SPSS 20 adalah bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y. dari gambar diatas maka dapat disimpulkan bebas heteroskedastisitas sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksi *financial distress* berdasarkan ROA, *current ratio* dan *debt to asset ratio*.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan rumus regresi dan korelasi. Hipotesis pertama, kedua, ketiga dan keempat dianalisis menggunakan rumus regresi dan korelasi dengan rincian hasil pengujian setiap hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis 1 (Hubungan ROA dengan Financial distress)

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui statistik dengan menggunakan program SPSS 20, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Berdasarkan output SPSS, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $\hat{Y} = -2,287 + (-7,213) X_1$

Hasil analisis regresi menunjukan nilai konstanta -2,287 ini dapat diartikan bahwa *financial distress* sebelum dipengaruhi ROA. Koefisien regresi X_1 sebesar -7,213 menghasilkan harga koefisien korelasi r_{y1} sebesar - 0.482. terdapat hubungan negatif antara ROA dan *financial distress* sebesar -7.213, hal tersebut menunjukan jika tingkat ROA semakin tinggi maka kemungkinan terjadinya *financial distress* akan semakin kecil. Untuk mengetahui model persamaan regresi di atas signifikan atau tidak, dilakukan uji signifikansi dan linearitas

regresi antara ROA (X_1) dengan *financial distress* (Y) sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji F didapat nilai F hitung sebesar $35,780 > F_{tabel} 3,92$ dan tingkat signifikansi 0.000 jauh lebih kecil dari 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukan bahwa secara simultan H_1 yang menyatakan bahwa ada hubungan ROA dengan *financial distress*.

Adapun uji kekuatan korelasi antara ROA dengan *financial distress* ini ditunjukkan dengan Uji t untuk mengetahui koefisien korelasi diatas signifikan atau tidak.

Berdasarkan hasil uji parsial atau uji t untuk variabel ROA diperoleh tingkat signifikansi 0.000 jauh lebih kecil dari 0.05 maka H_0 di tolak dan H_a diterima, hal ini menunjukan bahwa secara simultan H_1 yang menyatakan bahwa ada hubungan ROA dengan *financial distress*. Dengan kata lain tingkat keyakinannya 95% . Pengujian selanjutnya yaitu koefisien determinasi yang diperoleh dengan pengolahan data menggunakan SPSS 20 sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,233 atau 23,3 % dengan demikian dapat dikatakan bahwa besarnya hubungan variabel ROA dengan *financial distress* adalah 23,3%.

2. Hipotesis 2 (Hubungan Current Ratio dengan Financial distress)

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui statistik dengan menggunakan program SPSS 20, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Berdasarkan output SPSS, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $\hat{Y} = -2,322 + (-0.144) X_2$

Hasil analisis regresi menunjukan nilai konstanta -2,322 ini dapat diartikan bahwa *financial distress* sebelum dipengaruhi *current ratio*. Koefisien regresi X_2 sebesar -0,144 menghasilkan harga r_{y2}

sebesar -0,629. Hubungan antara *current asset* dengan *financial distress* bernilai negative, yang dapat dikatakan jika *current asset* mengalami kenaikan maka untuk terjadi *financial distress* akan turun. Untuk mengetahui model persamaan regresi di atas signifikan atau tidak dilakukan uji signifikansi dan linearitas regresi antara *current ratio* (X_2) dengan *financial distress* (Y) sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji F di dapat nilai F hitung sebesar $77,059 > F_{\text{tabel}} 3,92$ dan tingkat signifikansi 0.000 jauh lebih kecil dari 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan H_1 yang menyatakan bahwa ada hubungan *current ratio* dengan *financial distress*.

Adapun uji kekuatan korelasi antara *current ratio* dengan *financial distress* ini ditunjukkan dengan Uji t untuk mengetahui koefisien korelasi di atas signifikan atau tidak.

Berdasarkan hasil uji parsial atau uji t untuk variabel *current ratio* diperoleh tingkat signifikansi 0.000 jauh lebih kecil dari 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan H_1 yang menyatakan bahwa ada hubungan *current ratio* dengan *financial distress*. Dengan kata lain tingkat keyakinannya 95%. Pengujian selanjutnya yaitu koefisien determinasi yang diperoleh dengan pengolahan data menggunakan SPSS 20 sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,395 atau 39,5% dengan demikian dapat dikatakan bahwa besarnya hubungan variabel *current ratio* dengan *financial distress* adalah 39,5%.

3. Hipotesis 3 (Hubungan *Debt Asset Ratio* dengan *Financial distress*)

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui statistik dengan menggunakan

program SPSS 20, maka diperoleh hasil sebagai persamaan regresi sebagai berikut:

$$\hat{Y} = -5,997 + 6,881 X_3$$

Hasil analisis regresi menunjukkan nilai konstanta -6,881 ini dapat diartikan bahwa *financial distress* sebelum dipengaruhi *debt to asset ratio*. Koefisien regresi X_3 sebesar 6,881 menghasilkan harga r_{y3} sebesar 0.881. Hubungan antara *debt to asset* dengan *financial distress* bernilai positif maka bisa dikatakan jika *debt to asset* tinggi akan diikuti dengan kenaikan kemungkinan terjadinya *financial distress*. Untuk mengetahui model persamaan regresi di atas signifikan atau tidak. Dilakukan uji signifikansi dan linearitas regresi antara *debt to asset ratio* (X_3) dengan *financial distress* (Y) sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji F di dapat nilai F hitung sebesar $409.395 > F_{\text{tabel}} 3,92$ dan tingkat signifikansi 0.000 jauh lebih kecil dari 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan H_1 yang menyatakan bahwa ada hubungan *debt to asset ratio* dengan *financial distress*.

Adapun uji kekuatan korelasi antara *debt to asset ratio* dengan *financial distress* ini ditunjukkan dengan Uji t untuk mengetahui koefisien korelasi di atas signifikan atau tidak.

Berdasarkan hasil uji parsial atau uji t untuk variabel *debt to asset ratio* diperoleh tingkat signifikansi 0.000 jauh lebih kecil dari 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan H_1 yang menyatakan bahwa ada hubungan *current ratio* dengan *financial distress*. Dengan kata lain tingkat keyakinannya 95% . Pengujian selanjutnya yaitu koefisien determinasi yang diperoleh dengan pengolahan data menggunakan SPSS 20 sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,776 atau 77,6% dengan demikian

dapat dikatakan bahwa besarnya hubungan variabel *debt to asset ratio* dengan *financial distress* adalah 77,6%.

4. Hipotesis 4 (Pengaruh ROA, *Current Ratio* dan *Debt to Asset Ratio* dengan *Financial Distress*)

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui statistik dengan menggunakan program SPSS 20, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Berdasarkan output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$\hat{Y} = -4,803 - 3,598 (X_1) - 0,1(X_2) + 5,4 (X_3)$$

Hasil analisis regresi menunjukkan nilai konstanta -4,803 ini dapat diartikan bahwa *financial distress* sebelum dipengaruhi ROA, *current ratio*, dan *debt to asset ratio*. Nilai untuk variabel ROA (X_1) -3,598, *current ratio* (X_2) -0,1, dan *debt to asset ratio* (X_3) 5,4, nilai untuk *debt to asset ratio* lebih tinggi dari pada ROA dan *current ratio*, hal ini dapat diartikan bahwa variabel *debt to asset* adalah variabel yang paling dominan memiliki hubungan dengan *financial distress*. Dengan persamaan regresi ganda tersebut dihasilkan R sebesar 1,00 Untuk mengetahui model persamaan regresi di atas signifikan atau tidak. Dilakukan uji signifikansi dan linearitas regresi antara *debt to asset ratio* (X_3) dengan *financial distress* (Y) sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji F di dapat nilai F hitung sebesar 41603100,61 > Ftabel 2,68 dan tingkat signifikansi 0.000 jauh lebih kecil dari 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan H_1 yang menyatakan bahwa ada hubungan ROA, *current ratio* dan *debt to asset ratio* dengan *financial distress*.

Pengujian selanjutnya yaitu koefisien determinasi yang diperoleh dengan pengolahan data menggunakan SPSS 20 sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh koefisien determinasi sebesar 1,0 atau 100 % dengan demikian dapat dikatakan bahwa besarnya hubungan variabel ROA, *current ratio* dan *debt to asset ratio* dengan *financial distress* adalah 100 %.

Pembahasan Hasil Penelitian.

Dari hasil perhitungan dengan SPSS 2.0 diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Hubungan profitabilitas yang diwakili oleh ROA (X_1) dengan terjadinya *financial distress*.

Rasio profitabilitas merupakan suatu metode perhitungan kemampuan perusahaan dalam memperoleh laba dengan menggunakan asset perusahaan atau modal perusahaan. Berangkat dari sintesa yang merujuk pada teori dari Sartono (2010), maka rasio untuk mewakili profitabilitas adalah ROA (*return on asset*). ROA mampu menunjukkan efisiensi dan efektifitas pengelolaan asset yang mengartikan, bahwa semakin tinggi rasio ROA semakin baik. Rumus ROA adalah perbandingan nilai laba bersih setelah pajak dan total asset yang dimiliki oleh perusahaan.

$$ROA = \frac{\text{Net Profit (EAT)}}{\text{Total Asset}}$$

Hasil analisis uji parsial menunjukkan bahwa profitabilitas yang diwakili oleh ROA memiliki hubungan yang positif terhadap terjadinya *financial distress* pada suatu perusahaan dalam suatu periode. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ($\alpha < 0,05$). Pengaruh positif tersebut menunjukkan semakin tinggi rasio ROA semakin baik, semakin jauh terkenan *financial distress*. Dalam uji determinasi pengaruh ROA sebesar 23,4% mempengaruhi perusahaan pertambangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada periode 2011 sampai dengan 2014. Jika ROA yang dimiliki suatu

perusahaan bernilai negatif bahkan sampai dengan dua tahun, maka bias dikatakan perusahaan tersebut sedang mengalami *financial distress*, seperti pernyataan dari Whitaker (1999) bahwa suatu perusahaan dapat dikatakan berada dalam kondisi financial atau kesulitan keuangan apabila perusahaan tersebut mempunyai laba bersih (*net income*) negatif selama beberapa tahun.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hzem Bin Al-khatib dan Alaa al-haroni (*Loc. cit.*). Amman University 2012 yang berjudul “Predicting *financial distress* of public companies listed in Amman stock exchange”. Penelitian ini menggunakan rumus Altman yang di mana menyebutkan bahwa ROA dan ROE berkontribusi signifikan terhadap terjadinya *financial distress* pada Amman Stock Exchange.

2. Hubungan Likuiditas yang diwakili oleh *current ratio* (X_2) dengan terjadinya *financial distress*.

Rasio likuiditas adalah pengukuran kemampuan perusahaan untuk membayar kewajiban-kewajiban dalam jangka pendek ataupun jangka panjang secara tepat waktu dengan mengubah aktiva yang dapat diubah menjadi kas, sintesa ini merujuk pada teori Sartono (*Op. cit.*) yang menyatakan rasio likuiditas perusahaan adalah kemampuan untuk membayar kewajiban financial jangka pendek tepat waktu dan ditunjukkan dengan besar kecilnya aktiva yang mampu diubah menjadi kas. Dari pengertian tersebut maka penulis merujuk pada *current ratio* untuk mewakili likuiditas dalam penelitian ini. Rumus *current ratio* adalah perbandingan aktiva lancar (*current asset*) yang dimiliki perusahaan dengan hutang lancar (*current liabilities*) yang dimiliki oleh perusahaan.

$$\text{Current ratio} = \frac{\text{aktiva lancar}}{\text{Utang Lancar}}$$

Hasil analisis uji parsial menunjukan bahwa likuiditas yang diwakili oleh *current asset* memiliki hubungan yang positif terhadap terjadinya *financial distress* pada suatu perusahaan dalam suatu periode. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ($\alpha < 0,05$). Pengaruh positif tersebut menunjukkan jika *current ratio* dalam keadaan stabil, semakin jauh terkenan *financial distress*, untuk *current ratio* ini jika rasio yang ditunjukkan terlalu tinggi akan menjadi tidak baik bagi perusahaan, dikarenakan hal tersebut menunjukkan banyaknya dana menganggur yang pada akhirnya mengurangi kemampuan perusahaan. Dalam uji determinasi pengaruh *current ratio* sebesar 39,5% mempengaruhi perusahaan pertambangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada periode 2011 sampai dengan 2014. Menurut Foster (Ramadhani, *dkk.Loc. cit.*) mendefinisikan *financial distress* sebagai, “*Financial distressis used to mean severe liquidity problems that cannot be resolved without asizable rescaling of the entity's operations or structure.*”. (Kesulitan keuangan bias diartikan masalah likuiditas yang parah, yang tidak dapat diselesaikan tanpa rescaling yang cukup besar dari operation entitas atau struktur). Jika *current ratio* ini sampai bernilai negative maka bias dikatakan perusahaan tersebut dalam masalah likuiditas yang parah dan hal tersebut menimbulkan terjadinya *financial distress*.

A. Khalid, *et. al.* (*Loc.cit.*). Internatioanal Islamic University Malaysia (IIUM) 2014 yang berjudul “Identifying financial distress firm: A Case Study of Malaysia’s Government Linked Companies (GLC). Penelitian ini menggunakan rumus Altman yang di mana menyebutkan *Current asset rati* dan *debt to asset rati* berpengaruh signifikan dalam memprediksi terjadinya *financial distress* pada perusahaan yang terdaftar di GLC.

3. Hubungan *Leverage* yang diwakili oleh *debt to asset ratio* (X_3) dengan terjadinya *financial distress*.

Rasio *leverage* adalah pengukuran sejauh mana aktiva perusahaan dibiayai oleh hutang, sintesa ini merujuk pada teori Menurut Van Horne, *et. al.* (*Loc. cit.*) rasio solvabilitas yang menunjukkan sejauh mana perusahaan dibiayai oleh hutang. Dari pengertian tersebut maka penulis merujuk pada *debt to asset ratio* untuk mewakili *leverage* dalam penelitian ini. Rumus *debt to asset ratio* adalah perbandingan antara total kewajiban (*total debt*) yang dimiliki perusahaan dengan total aset (*total asset*) yang dimiliki oleh perusahaan.

$$\text{Debt to Asset Ratio} = \frac{\text{Total Debt}}{\text{Total Asset}}$$

Hasil analisis uji parsial menunjukkan bahwa likuiditas yang diwakili oleh *debt to asset ratio* memiliki hubungan yang positif terhadap terjadinya *financial distress* pada suatu perusahaan dalam suatu periode. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ($\alpha < 0,05$). Pengaruh positif tersebut menunjukkan jika *debt to asset ratio* dalam keadaan yang tidak terlalu besar dan diimbangi dengan arus kas masuk yang baik, maka semakin jauh terkena *financial distress*, untuk *debt to asset ratio* ini jika rasio yang ditunjukkan terlalu tinggi namun arus kas masuk sedikit maka akan terjadi masalah keuangan yang akan mengakibatkan *financial distress* jika tidak ditangani dengan segera, namun jika *debt to asset ratio* ini rendah dan arus kas masuk tidak ada pertambahan, maka perusahaan belum mampu mengolah manfaat dari adanya hutang untuk pertambahan arus kas perusahaan. Peningkatan *debt to asset ratio* juga akan meningkatkan resiko gagal bayar kepada debitur (BANK atau lembaga keuangan lainnya). Dalam uji determinasi pengaruh *current ratio* sebesar 79,2% mempengaruhi

perusahaan pertambangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada periode 2011 sampai dengan 2014.

Menurut Darsono, *dkk.* (2005) *financial distress* dapat diartikan sebagai ketidak-mampuan perusahaan untuk membayar kewajiban keuangannya pada saat jatuh tempo yang dapat menyebabkan kebangkrutan perusahaan, *financial distress* dinyatakan bahwa perusahaan dalam kondisi cash flow yang sangat minimum sehingga menyebabkan terjadinya “*deadweight losses*”.

Orina Andre (2013). Universitas Negri Padang 2013 tesis yang berjudul “Pengaruh profitabilitas, likuiditas dan *leveraged* dalam memprediksi *financial distress* (Studi empiri pada perusahaan aneka industry yang terdaftar di BEI)”. Penelitian ini menggunakan rumus Zmijewski dan didapatkan hasil bahwa *leverage* berpengaruh positif terhadap terjadinya *financial distress* pada perusahaan aneka industry yang terdaftar di BEI periode 2006 – 2010.

4. Profitabilitas yang diwakili oleh ROA (X_1), Likuiditas yang diwakili oleh *current ratio* (X_2), *Leverage* yang diwakili oleh *debt to asset ratio* (X_3) secara simultan memiliki hubungan dengan terjadinya *financial distress*.

Hipotesis yang telah dipaparkan sebelumnya diuji secara bersama-sama, dan untuk kali ini penulis menguji hubungan ROA, *current ratio* & *debt to asset ratio* dengan terjadinya *financial distress*. Dalam memprediksi *financial distress* terdapat 5 model 1) Z – Score yang diciptakan oleh Altman untuk perusahaan *go public* dan tidak *go public*, 2) Model ZETA, model ini dikembangkan oleh Altman dan kolaborasi dengan Zeta Service Inc, 3) Model O- score yang dibuat oleh Ohlson pada tahun 1980, 4) Model X – score yang dibuat oleh Zmijewski, rumus ini dibuat untuk secara universal lintas industri,

sehingga tidak hanya untuk industri yang spesifik saja.

Dari hasil uji hubungan ROA, *current ratio* & *debt to asset ratio* dengan terjadinya *financial distress* membuat persamaan regresi linier ganda sebagai berikut:

$$Y = -4,803 - 3,598(X_1) - 0,1(X_2) + 5,4 (X_3)$$

Hasil uji ini sama dengan rumus x-score atau model Zmijewski, dimana pada penelitian ini menggunakan rumus x – score atau model Zmijewski. Dengan taraf significant 0,000 ($\alpha < 0,05$), yang berarti variabel ROA, *current ratio* dan *debt to asset ratio* secara bersama sama memiliki hubungan dengan terjadinya *financial distress*. Dengan nilai determinasi 1,00 sama dengan 100%, maka dengan bersama sama variabel bebas ROA, *current ratio* dan *debt to asset ratio* memiliki hubungan erat dengan terjadinya *financial distress*.

Penelitian ini mempunyai konsekuensi logis atas apa yang telah diteliti, temuan penelitian mencakup dua hal, yakni implikasi secara teoritis dan implikasi secara praktis. Dan dijelaskan sebagai berikut:

1. Implikasi Teoritis

Dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa rasio keuangan ROA, *current ratio* dan *debt to asset ratio* memiliki hubungan yang erat dengan terjadinya *financial distress* dengan tingkat determinasi 100%. Implikasi teoritis penelitian ini berkaitan dengan teori profitabilitas, likuiditas dan *leverage*. Implikasi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Implikasi teoritis yang berkenaan dengan teori profitabilitas, penelitian ini telah menjadi penegasan bahwasannya profitabilitas yang diwakili ROA adalah pengukuran kemampuan perusahaan dalam mencapai laba bersih berdasarkan asset yang dimiliki. Dengan demikian rasio ROA harus dijaga dengan baik oleh

setiap perusahaan agar terhindar dari *financial distress*.

- b. Implikasi teoritis yang berkenaan dengan teori likuiditas, penelitian ini telah menjadi penegasan bahwasannya likuiditas yang diwakili oleh *current ratio* adalah pengukuran kemampuan perusahaannya untuk membayar kewajiban-kewajibannya secara tepat waktu. Namun *current ratio* ini tidak boleh terlalu tinggi karena menunjukkan bahwa perusahaan mempunyai dana yang tidak produktif.
- c. Implikasi teoritis yang berkenaan dengan teori *leverage*, penelitian ini telah menjadi penegasan bahwa *leverage* yang diwakili oleh *debt to asset ratio* adalah pengukuran seberapa besar aktiva perusahaan dibiayai oleh hutang. Ketika *debt to asset ratio* tinggi, maka perusahaan memiliki potensi gagal bayar yang tinggi pula, namun bila terlalu rendah, maka perusahaan dianggap kurang memanfaatkan potensi hutang yang tersedia.

2. Implikasi Praktis

Secara praktis, implikasi ini memiliki dampak terhadap kehidupan sehari-hari, untuk para pengusaha lebih memperhatikan rasio keuangannya, terutama ROA, *current ratio* dan *debt to asset ratio* agar terhindar dari kondisi *financial distress*. Untuk para investor yang akan menginvestasikan modalnya di Bursa lebih memperhatikan segi laporan keuangan dan rasio keuangannya, agar perusahaan yang pilih memiliki kemampuan bayar kepada investor. Dan untuk pengembangan selanjutnya penelitian ini dapat berguna sebagai acuan dalam penelitian.

Penelitian yang dilaksanakan memiliki keterbatasan, oleh karena itu keterbatasan ini perlu lebih diperhatikan untuk peneliti-peneliti selanjutnya. Keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Penelitian hanya menggunakan data perusahaan pertambangan periode 2011 sampai 2014, sehingga hasil yang didapat tidak bisa menjadi representatif untuk perusahaan-perusahaan yang lainnya dan dengan periode yang berbeda.
2. Keterbatasan yang melekat pada data, diakrenakan data ini menggunakan metode *purposive sampling*, jadi tidak semua perusahaan pertambangan diteliti, hanya perusahaan yang memiliki data yang lengkap saja untuk diteliti.

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan rasio profitabilitas, likuiditas dan *leverage* dengan *financial distress* pada perusahaan pertambangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada periode 2011 sampai dengan 2014. Setelah dilakukan perhitungan *financial distress* menggunakan rumus Zmijewski, maka kesimpulan yang didapat ialah:

1. ROA yang mewakili profitabilitas dengan perhitungan Zmijewski (Xscore) dan diteliti secara parsial, mempunyai hubungan dengan terjadinya *financial distress* dari 30 perusahaan yang diteliti selama tahun 2011 sampai dengan 2014. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima, dan menolak hipotesis nol (H_0). Hasil uji “t” dan uji “F” signifikan 0,00 menunjukkan bahwa X_1 memiliki hubungan yang signifikan dengan Y pada taraf signifikansi alpha 0.05 %. Dan dari hasil determinasi didapatkan 23,3% yang mengartikan hubungan antara ROA dan *financial distress* sebesar 23,3%.
2. Likuiditas yang diwakili oleh *current ratio* dengan perhitungan Zmijewski (XScore) dan diteliti secara parsial, menemukan hubungan dengan terjadinya *financial distress* dari 30 perusahaan yang diteliti selama tahun 2011 sampai

dengan 2014. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima, dan menolak hipotesis nol (H_0). Hasil uji “t” dan uji “F” signifikan 0,00 menunjukkan bahwa X_2 memiliki hubungan yang signifikan dengan Y pada taraf signifikansi alpha 0.05 %. Dan dari hasil determinasi didapatkan 39,5% yang mengartikan hubungan antara likuiditas dan *financial distress* sebesar 39,5%.

3. *Leverage* yang diwakili *debt to asset ratio* dengan perhitungan Zmijewski (XScore) dan diteliti secara parsial, mempunyai hubungan dengan terjadinya *financial distress* dari 30 perusahaan yang diteliti selama tahun 2011 sampai dengan 2014. *Debt to asset ratio* ini memiliki hubungan yang lebih erat dibandingkan dengan ROA dan *current ratio*. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima, dan menolak hipotesis nol (H_0). Hasil uji “t” dan uji “F” signifikan 0,00 menunjukkan bahwa X_3 memiliki hubungan yang signifikan dengan Y pada taraf signifikansi alpha 0.05 %. Dan dari hasil determinasi didapatkan 77,6% yang mengartikan hubungan antara *leverage* dan *financial distress* sebesar 77,6%.
4. Secara bersama-sama ROA, *current ratio* dan, *debt to asset ratio* diteliti secara bersama-sama, dengan kolaborasi 3 rasio tersebut sangat erat memiliki hubungan dengan terjadinya *financial distress*, dengan tingkat signifikansi 0.00 dan nilai determinasi 0,1 atau 100% dengan alpha 0.05%, yang mengartikan jika perusahaan tersebut mengalami masalah dengan 3 rasio tersebut, maka perusahaan tersebut dapat dikategorikan sebagai perusahaan yang mempunyai masalah dalam keuangannya atau *financial distress*.

Daftar Pustaka

- Al-Khatib, Hzem.B.2012. Predicting Financial distress of Public Compaies Listed in Amman Stock Exchange, *European Scientific Jurnal*, Vol 8 No. 15 July
- Altman, Edward I, 2008. *Coorporate Financial Distress and Bankrupt ed 3rd*. New York: Chesnut Hills.
- Almilia, L.S . 2004. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kondisi Financial Distress Suatu Perusahaan yang Terdaftar di BEJ, JRAI*, Vol 7, No 1.
- Almilia, L. S. dan W. Herdiningtyas. 2005. Analisis Rasio CAMEL terhadap Prediksi Kondisi Bermasalah pada Lembaga Perbankan Periode 2000 - 2002. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*. Volume 7, No.2. (November)
- Andre, Orina. 2013. “Pengaruh Profitabilitas, Likuiditas dan Leverage Dalam Memprediksi Financial Distress”(Studi Empiris Pada Perusahaan Aneka Industri yang Terdaftar di BEI,*Tesis*.Fakultas Ekonomi Universitas Negri Padang.
- Arikunto, Suharsimi. 1983.*Metode Research*. Jakarta: Rajawali Pers
- Baridwan, Zaki, 2008, *Intermediate Accounting*, Edisi Kedelapan. Cet. kedua, Yogyakarta.
- Brahmana, R. K. 2007. “Identifying Financial Distress Condition in Indonesia Manufacture Industry, Birmingham Business School”, *Artikel*. University of Birmingham United Kingdom.
- Brigham dan Houston.2010. *Dasar-dasar Keungan Manajemen Buku*.Ed 11. Jakarta: Salemba Empat.
- Casey, C. dan N. Bartczak. 1985. Using Operating Cash Flow Data to Predict Financial Distress: Some Extensions. *Journal of Accounting Research*. Vol. 23, No. 1S,
- Darsono dan Ashari, 2005. *Pedoman Praktis Memahami Laporan Keuangan*. Yogyakarta: Andi.
- Dwijayanti, P.F,2010. Penyebab, Dampak, dan Prediksi dari *Financial Distress* Serta Solusi Untuk Mengatasi *Financial Distress*. *Jurnal Akuntansi Kontemporer*, Vol 2 No. 2 Juli
- Fachrudin, A.K.2008 “*kesulitan Keuangan Perusahaan dan Personal*. Medan:USU Press
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDP
- Hanafi, Mamduh M dan Abdul Halim, 2009. *Analisis Laporan Keuangan*, Edisi Keempat. Yogyakarta,UPP STIM YKPN.
- Suciati, Dini.2008 “*Prediksi Kondisi Financial Distress Kredit Kepemilikan Motor*”.*Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Jhon J wild, et al.2007. *Financial Statement Analys*, ed 9th. Singapore; McGraw Hill.
- Juhendi, Nendi. 2007. *Manajemen Keuangan Perusahaan*. Jakarta: Bina Graha
- Kasmir, 2008, *Analisis Laporan Keuangan*, Jakarta:Raja Grafindo Persada.
- Keown, Arthur J. et al.2010. *Financial Management : Priciples and Aplication*. Ed 10th. New York : Pearson Education
- Khalid, A et al. 2014.Identifying financial distress firm: A Case Study of Malaysia’s Government Linked Companies (GLC). *International Journal of Economics, Finance and Management*, Vol 3 No.3 April
- Kordestani, G. et al. 2011. Ability of Combinations of Cash Flow Components to Predict Financial Distress. *Business: Theory and Practice*. Vol. 12, No.3.

- Proyatno, Dwi. 2008. *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta: MediaKom
- Manullang, Laurance. A. 2013. *Teori Manajemen Komperhensif integral*. Jakarta: Salemba Empat.
- Munawir. 2010. *Analisis Laporan Keuangan*. Edisi keempat. Yogyakarta: Liberty.
- Martono dan Agus Harjito, 2008, *Manajemen Keuangan*, edisi pertama, cetakan ketujuh, Penerbit : Ekonesia, Yogyakarta
- Ramadhani, A.S., dan N. Lukviarman. 2009 “Perbandingan Analisis Prediksi Kebangkrutan Menggunakan Metode Altman pertama, Altman Revisi, dan Altman Modifikasi dengan Ukuran dan Umur Perusahaan Sebagai Variabel Penjelas (Studi pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia)”. *Jurnal Siasat Bisnis*. Volume 13, No.1. (April)
- Ross, Stephen A., et all. 2013. *Fundamentals Of Corporate Finance*. Singapore : Mc Graw Hill.
- Santoso, Singgih. 2009. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Sartono, Agus. 2010, *Ringkasan Teori Manajemen Keuangan; Teori dan Aplikasi*, Yogyakarta: BPFE
- Siamat, Dahlan. 1993. *Manajemen Bank Umum*, Jakarta : Intermedia.
- Sawir, Agnes, 2009. *Analisa Kinerja Keuangan dan Perencanaan keuangan Perusahaan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Sihombing, Daulat. 2008. “Peranan Analisis Rasio Keuangan Dalam Memprediksi Kesehatan Perusahaan Textile dan Alas Kaki yang Terdaftar Di Bursa Efek Jakarta”, *Tesis*. Pasca Sarjana Akuntansi Universitas Negeri Sumatera Utara.
- Sugiyono, Cetakan ke-3 2013. *Mixed Methods*. Bandung: Alfabeta
- Sulistyo, Joko. 2010. *6 Hari Jago SPSS 17*. Yogyakarta: Cakrawala.
- Surakhmad. 1994. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Trasito.
- Syamsuddin, Lukman, 2002, *Manajemen Keuangan Perusahaan*, edisi Baru, cetakan ketujuh, Penerbit : Rajawali Pers, Jakarta.
- Umar, Husein. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*, Ed Revisi Cetakan Ketujuh. Jakarta: Gramedia.
- Wintoro, Djoko. 2008. Dampak Inovasi Pemasaran Terhadap Struktur Modal dan Kinerja Perusahaan, *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, Vol. 12 No. 1
- Whittaker, B. Ricahard. 1999. The Early Stage of Financial Distress. *Journal of Economics and Finance*. Volume 23, No.2.
- Van Horne, James, C dan John, M.W. 2013. “Prinsip-prinsip Manajemen Keuangan”. Jakarta: Salemba Empat.
- http://wikipedia.org/wiki/manajemen_keuangan

PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI

Nurliani

Abstrak. Penelitian bertujuan untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh: (1) kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai, (2) kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai, dan (3) kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai melalui kepemimpinan pada PT. Mataram Maju Lestari di Indonesia. Penelitian menggunakan metode survey, dengan teknik analisis jalur. Populasi sebanyak 136 orang, sedangkan sampel berjumlah 101 orang. Data dihimpun melalui teknik angket *skala Likert*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1), terdapat pengaruh langsung positif kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar $P_{31} = 0,082$, (2) terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar $P_{32} = 0,056$, (3), terdapat pengaruh langsung positif kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai melalui kepemimpinan sebesar $P_{21} + P_{32} = 0,057 + 0,056 = 0,113$. Implikasinya, maksimalisasi kompensasi melalui pemberian gaji atau bonus yang adil dan akuntabel, optimalisasi kualitas kepemimpinan melalui pemberian pengaruh yang baik kepada semua bawahan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Kata kunci: *Kompensasi; Kepemimpinan; Kepuasan kerja*

Abstract. The study aims to obtain an in-depth picture and provide empirical evidence about the influence of: (1) compensation for employee job satisfaction, (2) leadership on employee job satisfaction, and (3) compensation for employee job satisfaction through leadership at PT. Mataram Maju Lestari in Indonesia. Research uses survey methods, with path analysis techniques. The population is 136 people, while the sample is 101 people. Data was collected through a Likert scale questionnaire technique. The results showed that: (1), there was a positive direct effect of compensation on employee job satisfaction at $P_{31} = 0.082$, (2) there was a positive direct influence of leadership on employee job satisfaction of $P_{32} = 0.056$, (3), there was a positive direct effect of compensation on Employee job satisfaction through leadership is $P_{21} + P_{32} = 0.057 + 0.056 = 0.113$. The implication is that maximizing compensation through fair and accountable salaries or bonuses, optimizing leadership quality through giving good influence to all subordinates can increase employee job satisfaction.

Keywords: *Compensation; Leadership; Job satisfaction*

Pendahuluan

Perusahaan saat ini menghadapi beragam tantangan dalam memasuki era globalisasi. Era inipun akhirnya menimbulkan sebuah kompetisi yang berat antara perusahaan. Hal ini secara tidak langsung akan mendorong perusahaan untuk tetap mempertahankan diri di tengah persaingan tersebut.

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat menentukan bagi kelancaran dan pencapaian tujuan perusahaan. Seluruh sumber daya perusahaan dikendalikan oleh SDM perusahaan. Oleh karena itu setiap perusahaan sepatutnya memperhatikan

pengelolaan SDMnya dengan baik agar diperoleh kepuasan karyawan dalam bekerja seperti yang diinginkan perusahaan maupun karyawan itu sendiri.

Setiap organisasi pemerintah maupun swasta akan fokus pada orientasi pengembangan usaha jangka panjang, yaitu meningkatkan pendapatan usaha yang sekaligus berpengaruh pada peningkatan kesejahteraan para pegawai. Hal ini merupakan salah satu indikator terciptanya *Good Corporate Governance* sebuah perusahaan.

Namun dalam prakteknya sering menghadapi kendala. Salah satu faktor penyebabnya adalah ketidakpuasan kerja.

Selanjutnya akan berdampak terhadap kinerja pegawai maupun organisasi. Karena itu salah satu langkah yang ditempuh perusahaan adalah mengupayakan terciptanya kepuasan kerja pegawai sebagai motivasi pencapaian hasil kerja dan keuntungan perusahaan (*optimal output/yield*). Dengan kata lain, produktivitas atau hasil kerja karyawan akan meningkat seiring dengan terciptanya kepuasan kerja.

Ketika seseorang merasakan kepuasan bekerja. Sedikitnya secara psikologis akan mengerahkan semaksimal mungkin kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Kepuasan kerja (Fauzan Muttaqien, 2014) dapat diukur pada seberapa besar seorang pegawai menyukai pekerjaannya.

Untuk dapat meraih prestasi sesuai dengan cita-cita dan harapan perusahaan maka seorang pemimpin dituntut untuk memiliki sebuah kebijakan maupun program yang ditujukan kepada para karyawannya agar setiap individu karyawan mendapatkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi sehingga dapat berkontribusi secara optimal kepada perusahaan.

Pentingnya peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan agar dapat dimanfaatkan seefektif mungkin, maka diperlukan cara-cara untuk menggerakkan agar manusia atau para karyawan mau bekerja dan menggunakan *skill* atau kemampuan yang dimilikinya secara maksimal. Salah satu cara yaitu dengan cara meningkatkan motivasi berupa pemberian kompensasi sebagai hasil balas jasa dari semua usaha yang telah dilakukan bagi perusahaan, karena setiap orang yang bekerja pada organisasi tidak lepas dari motif keuntungan atau manfaat yang diperoleh dari bekerja. Dengan adanya pemberian kompensasi diharapkan dapat membangkitkan produktivitas karyawan atau kemampuan terbaiknya bagi perusahaan.

Perusahaan mempunyai tujuan untuk berkembang dan mengalami kemajuan sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan, sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain. Perusahaan yang mampu bersaing dengan para pesaingnya adalah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sebaliknya apabila rendah maka tujuan suatu perusahaan akan terhambat.

Perusahaan dalam rangka mengembangkan sumber daya manusianya perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Suatu perusahaan tentu saja membutuhkan karyawan yang mampu bertanggung jawab atas pekerjaannya dan juga terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Dengan demikian pihak perusahaan harus berusaha agar karyawan memperoleh kepuasan dari hasil kerja mereka. Apabila karyawan memperoleh kepuasan atas hasil kerja mereka, maka karyawan akan merasakan perasaan yang menyenangkan seperti perasaan gembira ataupun bangga atas pekerjaan yang diberikan, kemudian adanya rasa dihargai dan nyaman, dimana hal tersebut disebabkan oleh kondisi kerja yang memenuhi kebutuhan dan harapan mereka. Pihak perusahaan harus dapat memahami perilaku karyawannya agar kebutuhan-kebutuhan karyawannya dapat terpenuhi, sehingga kepuasan kerja karyawan dapat terpelihara. Dengan terpelihara dan terjaganya kepuasan kerja karyawan, maka akan mendorong mereka untuk bekerja dengan semangat kerja yang tinggi dan pada akhirnya akan membantu secara efektif dan efisien pihak perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan itu sendiri. Kepuasan kerja dilatar-belakangi

oleh faktor-faktor (Khaidir Anas. <http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/mnj/article/download/299/145>.): imbalan jasa, rasa aman, pengaruh antarpribadi,

kondisi lingkungan kerja, kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri.

Asset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi atau perusahaan dan harus diperhatikan dalam manajemen adalah tenaga kerja atau manusia (*Sumber Daya Manusia*). Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang, atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya sumber finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau kompeten maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia inilah yang membuat sumber daya lainnya dapat berjalan. Banyak keunggulan yang dimiliki organisasi atau perusahaan (Sadili Samsudin. 2010:21), tidak akan dapat memaksimalkan produktivitas dan laba usaha tanpa adanya komunitas karyawan yang berkeahlian, kompeten, dan berdedikasi tinggi terhadap organisasi atau perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan (Tjuju Yuniarsih, dkk. 2013:1) adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik, jadi MSDM sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka di organisasi. Jenis-jenis kompensasi terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Tujuan pemberian kompensasi antara lain untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan agar berprestasi. Kepuasan terhadap kompensasi ditentukan oleh keadilan kompensasi, tingkat kompensasi, dan praktik-praktik administrasi kompensasi.

Kompensasi dapat digunakan sebagai cara untuk membangun kepuasan kerja karyawan. Agar dapat memberikan kepuasan kerja, proses penentuan kompensasi perlu memperhatikan syarat keadilan dan kelayakan. Keadilan internal dapat dilakukan melalui evaluasi pekerjaan, sedangkan keadilan eksternal dilakukan dengan survei upah/gaji.

Kompensasi merupakan hal penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Berbagai organisasi berkompetisi untuk memperoleh sumber daya manusia berkualitas, karena kualitas hasil pekerjaan ditentukan oleh kompetisi yang dimiliki sumber daya manusianya. Alasan ini (Wilson Bangun. 2012:254) membuat banyak organisasi mengeluarkan sejumlah dana yang relatif besar untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar memiliki kompetensi sesuai kebutuhannya.

Kompensasi (seperti gaji dan bonus) biasanya bergantung pada (Gary Dessler. 2011:117) keterampilan dan tingkat pendidikan yang dibutuhkan oleh pekerjaan itu, tingkat bahaya dan keamanan pekerjaan, tingkat tanggung jawab, dan seterusnya-semua faktor yang dapat diperkirakan melalui analisis pekerjaan.

Kompensasi juga mempengaruhi keseluruhan strategi organisasi karena kompensasi mempunyai pengaruh kuat atas kepuasan kerja, produktivitas, perputaran karyawan, dan proses-proses lainnya dalam sebuah organisasi. Perusahaan harus merancang sistem kompensasinya agar sesuai dengan aturan dan kebijakan yang berlaku dalam perusahaan. Sehingga tidak akan menimbulkan permasalahan baru seperti kecemburuan antar karyawan.

Salah satu cara manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja, kepuasan kerja, dan motivasi adalah melalui kompensasi. Kompensasi dapat diterima dalam bentuk finansial dengan sistem

pembayaran secara langsung (*direct payment*) yang berupa gaji pokok (*base payment*): upah, gaji, dan kompensasi variabel: insentif, dan bonus. Menurut Schuler dan Jackson (Wilson Bangun. *Op.cit.*) bahwa kompensasi langsung adalah berupa perlindungan umum (jaminan sosial, pengangguran, dan cacat), perlindungan pribadi (berupa pensiun, tabungan, pesangon tambahan, dan asuransi), bayaran tidak masuk kantor (berupa: pelatihan, cuti kerja, sakit, liburan, acara pribadi, masa istirahat, hari libur nasional), dan tunjangan siklus hidup (berupa: bantuan hukum, perawatan orang tua, perawatan anak, program kesehatan, konseling, penghasilan, dan biaya pindah). Kompensasi langsung dapat berupa gaji pokok (termasuk pembayaran aplusan, dan premi), dan pembayaran berdasarkan kinerja (berupa bagian saham, bonus, pembayaran tunjangan, dan pembayaran insentif). Pembayaran secara langsung (*Ibid.*:255) dapat dilakukan berdasarkan tambahan waktu atau berdasarkan kinerja.

Kompensasi yang adil dan layak terhadap karyawan akan meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut. Dengan adanya tunjangan-tunjangan dan asuransi yang memadai karyawan akan merasa betah dan nyaman terhadap pekerjaannya. Begitu juga sebaliknya, semakin buruk pembagian kompensasi terhadap karyawan semakin buruk juga prestasi kerja karyawan tersebut.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan. Faktor kompensasi menjadi faktor utama dalam motivasi, sebab kompensasi merupakan output atau hasil dari sebuah proses kerja. Kesesuaian antara besarnya tanggung jawab dan besarnya kompensasi ini menjadi bahan pertimbangan bagi karyawan untuk menerima atau menolak sebuah pekerjaan.

Faktor kedua adalah perilaku pemimpin, dimana perilaku pemimpin memiliki dampak yang signifikan terhadap sikap karyawan, perilaku dan kinerja karyawan. Faktor lain yang dapat

mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Hubungan kerja yang erat dan saling membantu antara sesama pegawai, antar bawahan dengan atasan akan mempunyai pengaruh yang baik pula terhadap kepuasan pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif seperti hubungan antara karyawan dengan karyawan, karyawan dengan atasan dapat tercipta dengan pemberian kompensasi yang layak dan perilaku kepemimpinan yang meneladani akan dapat mempengaruhi kepuasan kerja, akan tetapi juga dapat memperkuat pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

Unsur manusia merupakan faktor terpenting yang mendukung tercapainya tujuan yang ditetapkan oleh organisasi secara efektif dan efisien, terutama peranannya dalam setiap usaha penyelenggaraan kerja sama dengan tanggung jawab. Hal itu dijelaskan dalam firman Allah SWT (Alqur'an dan Terjemahannya. 1989):

Artinya: "Dan tolong menolonglah kamu dalam kebaikan dan taqwa dan janganlah kamu tolong menolong dalam dosa dan permusuhan".

Selain itu berhasil tidaknya penyelenggaraan kegiatan dalam organisasi ditentukan sejauh mana pemimpin memimpin bawahannya dengan baik, agar para karyawan mau bekerja sesuai dengan pencapaian tujuan yang dikehendaki. Sebagaimana sabda Rasulullah SAW (Nusantara Center of Islamic Study. 2013): Artinya : "Setiap kalian adalah pemimpin dan setiap kalian akan bertanggung-jawab atas yang dipimpinnya".

Kepemimpinan adalah suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Pemimpin yang dekat dengan pekerja akan membuat pekerja nyaman untuk bekerja sehingga akan tercipta lingkungan kerja yang kondusif bagi para pekerja.

Apabila dalam suatu perusahaan tercipta kesenjangan antara pimpinan dan bawahannya, maka akan timbul rasa tidak mendapatkan perhatian yang sungguh-sungguh karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Perusahaan tidak terbuka (CV, Firma, PT) biasanya cenderung bersikap tertutup kepada publik. Biasanya memiliki sikap kepelembagaan yang otoriter sehingga sulit untuk mencapai kemajuan yang besar. Sikap seorang pemimpin dapat mempengaruhi keadaan karyawan sehingga akan membuat suasana lingkungan kerja yang kurang menyenangkan bagi karyawan pada umumnya.

Mengacu pada hal diatas maka peneliti merasa tertarik untuk meneliti perusahaan PT. Mataram Maju Lestari. PT. Mataram Maju Lestari adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang General Kontuksi di Indonesia yang memanfaatkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dari data yang diperoleh PT. Mataram Maju Lestari mengalami penurunan pendapatan jasa pada tahun 2015. Penurunan tersebut dapat dilihat pada Tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1 Daftar Pendapatan Jasa Proyek PT. Mataram Maju Lestari

Pendapatan Jasa Proyek		
Tahun	Jumlah	Persentase
2013	68.616.885.593,-	
2014	63.169.024.803,-	Turun 7,94%
Desember 2015	45.280.788.539,-	Turun 28,32%
Total	177.066.698.935,-	

Sumber: Manajer Keuangan PT. Mataram Maju Lestari

Tabel 1 menjelaskan terjadi penurunan pendapatan PT. Mataram Maju Lestari, yang pada tahun 2015 terjadi sebesar 28,32%. Dari penurunan pendapatan jasa proyek tersebut dapat diindikasikan bahwa

kinerja karyawan PT. Mataram Maju Lestari mengalami penurunan.

PT. Mataram Maju Lestari berbanding terbalik dengan anak perusahaannya yaitu PT. Jatisung kai Estetika yang pada tahun 2015 pendapatan jasa proyeknya meningkat sebanyak 16,06% sumber Manajer Keuangan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa PT. Mataram Maju Lestari mengalami penurunan kinerja yang salah satu penyebabnya adalah tidak terpenuhinya kepuasan kerja pegawai.

Bentuk kepemimpinan yang baik dan lingkungan kerja yang baik seharusnya dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan. Namun tidak demikian yang terjadi di PT. Mataram Maju Lestari. Hal ini didasarkan pada perbedaan kondisi sebenarnya yang terjadi di lapangan dengan beberapa teori yang telah disebutkan diatas.

Berikut daftar pegawai PT. Mataram Maju Lestari yang masa kerjanya diatas 2 tahun, dapat dilihat pada Tabel 2 dibawah ini:

Tabel 2 Masa Kerja dan Pertumbuhan Karier Pegawai PT. Mataram Maju Lestari

Masa Kerja	Jumlah	Karir	
		Naik	Tetap
2-5 tahun	67 Pegawai	6	61
6-9 tahun	07 Pegawai	0	7
10-14 tahun	18 Pegawai	7	11
15- >20 tahun	44 Pegawai	9	35
	136 Pegawai	22	114

Sumber: Staff HRD PT. Mataram Maju Lestari

Berdasarkan hasil interview kepada 25 orang pegawai tentang kepuasan kerjanya di PT. Mataram Maju Lestari, dapat dikatakan mayoritas pegawai merasa tidak puas terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari tidak tercapainya target pelaksanaan pekerjaan dilapangan maupun di kantor. Beberapa penyebab tidak tercapainya target pekerjaan tersebut disebabkan karena setiap membuat laporan

hasil kerja perusahaan selalu saja ada yang kurang atau minta versi lain, dalam hal ini perusahaan tidak mempunyai standar dalam hal bentuk pelaporan.

Selain itu ada proses pekerjaan administrasi pada divisi keuangan yang berulang, membuat pegawai merasa bosan dan menganggap pekerjaannya tidak pernah selesai. Beberapa pegawai sering datang terlambat ke kantor karena menganggap datang lebih awal tidak ada rewardnya dan sebaliknya pulang terlambat (lembur) juga tidak ada rewardnya. Sekitar 40% pegawai mengatakan bahwa pekerjaannya double job, namun kompensasinya tidak disesuaikan sehingga karyawan malas untuk lembur. Tidak tersedianya sarana/tempat khusus untuk makan siang dan *catering* sehingga membuat karyawan harus meninggalkan kantor pada jam istirahat dan kembali ke kantor melewati batas jam istirahat.

Adanya dualisme kepemimpinan yang berbeda karakter dan berbeda dalam pengambilan keputusan pada wilayah kewenangan yang sama sehingga membuat pegawai tidak mempunyai kepastian dalam menjalankan tugasnya. Setiap ada pegawai yang resign, tidak segera mencari penggantinya sehingga mengakibatkan pekerjaan yang ditinggalkan tidak terkontrol walaupun ada yang menangani, tapi tentu saja tidak semaksimal yang diharapkan. Sekitar 10% pegawai berijazah SMA, namun dengan job description sama dengan pegawai S1. Ini berarti pegawai tersebut diberi beban pekerjaan (*job load*) melebihi kemampuannya, namun penghasilan yang diterima tetap disetarakan dengan SMA. Kompensasi yang seharusnya diterima oleh pegawai setiap tahunnya berupa bonus proyek belum bisa dipahami oleh pegawai karena tidak ada standar ataupun jadwal pelaksanaan untuk pembagian kompensasi tersebut.

Kenaikan gaji berkala tahunan jadwalnya tidak jelas. Gaji yang diterima setiap bulan tidak sesuai dengan perjanjian

pada saat penerimaan pegawai, tidak adanya liburan wisata yang diselenggarakan oleh perusahaan sehingga membuat beberapa pegawai mengeluh dan tidak bersemangat. Tidak ada jenjang karier dan penghargaan walaupun pegawai tersebut sudah bekerja diatas 10 tahun. Bertitik tolak dari uraian tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “*Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai* pada PT. Mataram Maju Lestari di Indonesia”.

Menurut hasil penelitian Andy Leo (2014) bahwa,

variabel bebas (kompensasi finansial dan kepemimpinan) secara simultan memiliki pengaruh signifikan pada variabel terikat (kepuasan kerja karyawan). Besar pengaruh yang ditimbulkan (R^2) oleh kedua variabel bebas secara simultan atas variabel terikat 51,10%, sedang sisanya sebesar 48,90% dipengaruhi oleh lain-lain variabel yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

hasil penelitian Rian Hadinata (2011) menyatakan bahwa, kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya gaya kepemimpinan juga memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja; hasil penelitian Fischa Oktaviane (2013) menunjukkan bahwa, terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja; dan menurut hasil penelitian Dewa Ayu Ari Trisnadewi (2012) bahwa, terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

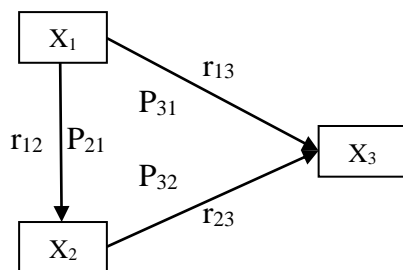
Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah di jelaskan, maka penelitian ini dilakukan dengan

tujuan untuk mengetahui dan menguji: 1. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Mataram Maju Lestari di Indonesia. 2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Mataram Maju Lestari di Indonesia. 3. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai melalui kepemimpinan pada PT. Mataram Maju di Lestari di Indonesia.

Metode Penelitian

Penelitian dilaksanakan di perusahaan kontraktor PT. Mataram Maju Lestari, Jl. Darmawangsa, Jakarta Selatan, sejak bulan April s.d. Mei tahun 2016.

Penelitian menggunakan metode survei (*kuantitatif*), dengan teknik korelasional. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu dua variabel bebas (*independen*) dan satu variabel terikat (*dependen*), untuk variabel bebas terdiri dari Kompensasi (X_1) dan Kepemimpinan (X_2), sedangkan variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja Pegawai (X_3). Adapun konstelasi masalahnya sebagai berikut:



Gambar 1. Model Konstelasi Masalah

Keterangan:

X_1 : Variabel Kompensasi

X_2 : Variabel Kepemimpinan

X_3 : Variabel Kepuasan Kerja Pegawai

P_{31} : Koefisien jalur X_1 terhadap X_3

P_{32} : Koefisien jalur X_2 terhadap X_3

P_{21} : Koefisien jalur X_1 terhadap X_3 melalui X_2

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, karena pendekatan ini cocok

digunakan untuk pembuktian/konfirmasi. Metode ini disebut kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

Populasi target penelitian berjumlah 136 orang pegawai. Dengan populasi berjumlah 136 orang, peneliti menarik 74%-nya, sehingga dengan menggunakan rumus Slovin, jumlah sampel yang diperlukan sebanyak 101 orang pegawai.

Teknik pengumpulan data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data dengan cara penyebaran kuesioner, skala *Likert*; dan teknik pengumpulan data sekunder yang diperoleh dari dokumen mengenai data karyawan dan pendapatan penjualan jasa PT. Mataram Maju Lestari di Indonesia.

Proses validasi instrumen variabel kepuasan kerja pegawai (X_3), kompensasi (X_1), dan kepemimpinan (X_2) dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan program *SPSS* versi 20 digunakan korelasi *Product Moment* (*Pearson*) dan membandingkan hasil uji *Pearson Correlation* dengan r tabel, dimana untuk mencari r tabel adalah dengan mencari derajat kebebasan $df = N - 2$, $df = 30 - 2 = 28$ yaitu r tabel = 0,361 dan $\alpha = 0,05$. Butir kuesioner tersebut dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hasilnya berturut-turut diperoleh dari 32 butir soal, maka butir soal yang valid adalah 27 butir; dari 21 butir soal, maka butir soal yang valid adalah 17 butir; dan dari 18 butir soal, maka butir soal yang valid adalah 14 butir.

Uji reliabilitas dalam program *SPSS* versi 20 dapat dihitung menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*, dengan derajat kebebasan 0,05. Hasilnya berturut-turut diperoleh kepuasan kerja (X_3) = 0,905; kompensasi (X_1) = 0,924; dan kepemimpinan (X_2) = 0,800.

Data yang sudah terkumpul, kemudian dianalisa dengan teknik analisis

deskriptif, dan inferensial, setelah terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis data, yaitu uji normalitas data melalui uji statistik Kolmogorov-Smirnov; dan uji homogenitas dengan menggunakan *Lavent test*, dengan $\alpha = 0,05$.

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk mengetahui kebenaran dari hipotesis penelitian. Uji hipotesis penelitian menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Hipotesis statiknya adalah sebagai berikut:

1. $H_0 : P_{31} \leq 0,05$
 $H_1 : P_{31} > 0,05$
2. $H_0 : P_{32} \leq 0,05$
 $H_1 : P_{32} > 0,05$
3. $H_0 : P_{21} \leq 0,05$
 $H_1 : P_{21} > 0,05$

Keterangan :

$H_0 : P \leq 0$ tidak terdapat pengaruh

$H_1 : P > 0$ terdapat pengaruh

P_{31} : koefisien jalur kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai

P_{32} : koefisien jalur kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai

P_{21} : koefisien jalur kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui kepemimpinan.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Karakteristik Responden dan Deskripsi Data

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, pria sebanyak 79 orang (78,2%), wanita sebanyak 22 orang (21,8%).

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat diketahui sebanyak 32 pegawai sudah bekerja 2-5 tahun, sebanyak 7 pegawai sudah bekerja 5-9 tahun, sebanyak 18 pegawai sudah bekerja 9-14 tahun, dan sebanyak 44 pegawai sudah bekerja >14 tahun.

Dari data yang disajikan pada tabel 16 dan gambar 6 diatas juga dapat diketahui bahwa 31,7% pegawai yang bekerja di PT. Mataram Maju Lestari kurang dari lima tahun, 6,9% pegawai sudah bekerja selama

5-9 tahun, 17,8% sudah bekerja selama 9-14 tahun, dan 43,6% sudah bekerja >14 tahun.

Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan responden dapat diketahui sebanyak 83 pegawai sudah menikah dan 18 lainnya belum menikah, 82,2% pegawai sudah menikah dan 17,8% pegawai yang berstatus belum menikah.

Data tentang skor variabel kepuasan kerja pegawai dikumpulkan dengan metode angket dengan model skala *Likert* yang terdiri dari 27 butir pertanyaan.

Deskripsi hasil analisis variabel kepuasan kerja pegawai diperoleh skor maksimum sebesar 126, skor minimum 92, rentang skor teoritiknya dari 92 sampai 126. Harga simpangan baku 6.394 dan varians sebesar 40,882, harga rata-rata (mean) adalah 110,60, median 111, dan modus 113.

Berdasarkan Distribusi frekuensi skor variabel kepuasan kerja diketahui terdapat 6 orang (5,94%) responden yang skornya berada pada nilai paling besar yakni antara 121 sampai 126, terdapat 1 orang (0,99%) responden yang skornya berada nilai 91 sampai 96. Sedangkan mayoritas responden sebanyak 39 orang atau 38,61% memperoleh nilai antara 109 sampai 114.

Data tentang skor variabel kompensasi dikumpulkan dengan metode angket dengan model skala *Likert* yang terdiri dari 17 butir pertanyaan.

Deskripsi hasil analisis variabel kompensasi diperoleh skor maksimum sebesar 78, skor minimum 57, rentang skor teoritiknya dari 57 sampai 58. Harga simpangan baku 4,652 dan varians sebesar 21,645, harga rata-rata (mean) adalah 68,93, median 69, dan modus 72.

Berdasarkan Distribusi frekuensi skor variabel kompensasi diketahui terdapat 3 orang (2,97%) responden yang skornya berada pada nilai paling besar yakni antara 78 sampai 81, terdapat 1 orang (0,99%) responden yang skornya berada pada nilai 54 sampai 57. Sedang mayoritas responden

sebanyak 31 orang (30,69%) memperoleh nilai antara 66 sampai 69.

Data tentang skor variabel kepemimpinan dikumpulkan dengan metode angket dengan model skala *Likert* yang terdiri dari 14 butir pertanyaan.

Deskripsi hasil analisis variabel kepemimpinan diperoleh skor maksimum sebesar 67, skor minimum 50, rentang skor teoritiknya dari 50 sampai 67. Harga simpangan baku 3,841 dan varians sebesar 14,753, harga rata-rata (mean) adalah 57,87, median 58, dan modus 56.

Berdasarkan Distribusi frekuensi skor variabel kepemimpinan diketahui terdapat 1 orang (0,99%) responden yang skornya berada pada nilai paling besar yakni antara 67 sampai 70, terdapat 3 orang (2,97%) responden yang skornya berada pada nilai 47 sampai 50. Sedangkan mayoritas responden sebanyak 37 orang atau 36,63% memperoleh nilai antara 55 sampai 58.

Uji Persyaratan Analisis

Berdasarkan hasil perhitungan hasil test normalitas, maka diperoleh tingkat signifikansi untuk variabel kepuasan kerja $0,675 > 0,05$, variabel kompensasi $0,507 > 0,05$, dan variabel kepemimpinan $0,322 > 0,05$ sehingga H_0 diterima artinya data berdistribusi normal.

Dari hasil analisis Test of Homogeneity of Variances diperoleh nilai probabilitas (sig) adalah $0,452 > 0,05$ untuk variabel X_1 dan $0,235 > 0,05$ untuk variabel X_2 , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa varian dari Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan homogen.

Pengujian Hipotesis

1. Analisis Korelasi

a. Korelasi antara kompensasi dengan kepemimpinan

Berdasarkan perhitungan diperoleh angka korelasi antara variabel kompensasi dengan variabel kepuasan kerja pegawai sebesar 0,057. Kriteria 0,057 mempunyai

maksud hubungan antara variabel kompensasi dan kepemimpinan mempunyai korelasi yang sedang dan searah (karena hasilnya positif). Searah artinya jika kompensasi tinggi maka kepemimpinan juga tinggi. Korelasi kedua variabel bersifat tidak signifikan sebesar $0,570 > 0,05$.

b. Korelasi antara kompensasi dengan kepuasan kerja pegawai

Berdasarkan perhitungan diperoleh angka korelasi antara variabel kompensasi dan kepuasan kerja pegawai sebesar 0,855. Korelasi sebesar 0,855 mempunyai maksud hubungan antara variabel kompensasi dan variabel kepuasan kerja pegawai sangat kuat dan searah (karena hasilnya positif). Searah artinya jika kompensasi tinggi maka kepuasan kerja pegawai juga tinggi. Korelasi kedua variabel bersifat signifikan karena nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

c. Korelasi antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja pegawai

Berdasarkan perhitungan diperoleh angka korelasi antara variabel kompensasi dan variabel kepuasan kerja pegawai sebesar 0,061. Korelasi sebesar 0,061 mempunyai maksud hubungan antara variabel kepemimpinan dan variabel kepuasan kerja pegawai lemah dan searah (karena hasilnya positif). Searah artinya jika kepemimpinan tinggi maka kepuasan kerja pegawai juga tinggi. Korelasi kedua variabel bersifat tidak signifikan karena nilai signifikan sebesar $0,544 > 0,05$.

2. Analisis Jalur

Dari analisis jalur diperoleh persamaan jalur:

$$r_{12} = P_{21}$$

$$r_{13} = P_{31} + P_{32}r_{21}$$

$$r_{23} = P_{31}r_{12} + P_{32}$$

Hasilnya sebagai berikut:

$$0,057 = P_{21}$$

$$0,855 = P_{31} + 0,057P_{32}$$

$$0,061 = 0,057P_{31} + P_{32}$$

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur di atas, maka memberikan informasi secara objektif sebagai berikut:

a. Pengaruh kompensasi (X_1) yang secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja pegawai (X_3) sebesar $0,082^2 = 0,672$ atau 67%

b. Pengaruh kepemimpinan (X_2) yang secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja pegawai (X_3) sebesar $0,056^2 = 0,313$ atau 31,3%

c. Pengaruh kompensasi (X_1) secara tidak langsung mempengaruhi kepuasan kerja (X_3) melalui kepemimpinan (X_2) sebesar $0,057^2 = 0,325$ atau 32,5%

3. Diagram Jalur

Simbol X_1 dan X_2 merupakan lambang variabel bebas (*independent*), X_3 merupakan lambang variabel terikat (*dependent*). X_1 dan X_2 berpengaruh positif secara parsial terhadap X_3 .

Diagram di atas menunjukkan bahwa hubungan antara X_1 dengan X_2 , X_1 dengan X_3 , X_2 dengan X_3 adalah hubungan kausalitas.

Bentuk persamaan struktural untuk diagram jalur diatas sebagai berikut:

$$X_3 = P_{31}X_1 + P_{32}X_2$$

$$X_3 = P_{21}X_1X_2 + P_{32}$$

Model ini signifikan karena karena nilai p-value = 0,000 lebih kecil dari α . Koefisien jalur:

$P_{31} = 0,082$ karena p-value = 0,000 lebih kecil dari α , maka koefisien jalur ini signifikan.

$P_{32} = 0,056$ karena p-value = 0,584 lebih besar dari α , koefisien jalur ini tidak signifikan.

$P_{21} = 0,057$ karena p-value = 0,584 lebih besar dari α , koefisien jalur ini tidak signifikan.

4. Pengujian Hipotesis Statistik

a) Kompensasi X_1 terhadap kepemimpinan X_2

Hipotesis 1 : $P_{21} \geq 0,05$

Didapat $P_{21} = 0,057$ maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh langsung positif antara kompensasi X_1 terhadap kepemimpinan X_2 .

b) Kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai

Hipotesis 2 : $P_{31} \geq 0,05$

Didapat $P_{31} = 0,082$ maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh langsung positif antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

c) Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai

Hipotesis 3 : $P_{32} \geq 0,05$

Didapat $P_{32} = 0,056$ maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh langsung positif antara Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai.

d) Pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung sebagai berikut:

1) Pengaruh langsung:

$$X_1 \longrightarrow X_3 = P_{31}$$

$$X_2 \longrightarrow X_3 = P_{32}$$

2) Pengaruh tidak langsung: X_1 X_3 melalui $X_2 = P_{32} \times P_{21}$

Pembahasan Hasil Penelitian.

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis diputuskan bahwa kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 0,082. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di perusahaan PT. Mataram Maju Lestari sebesar 8,2%.

Hal tersebut diatas menunjukkan bahwa kompensasi memberikan pengaruh besar terhadap kepuasan kerja pegawai di PT. Mataram Maju Lestari. Oleh karena itu, untuk mengoptimalkan kepuasan kerja diperlukan adanya penetapan gaji yang sesuai dengan bobot pekerjaan yang diemban, pemberian bonus yang sesuai dengan prestasi kinerja yang dihasilkan, pemberian asuransi yang adil dan terbuka, dan jumlah hak cuti dan hari libur yang diberikan cukup sebanding dengan yang

diberikan oleh organisasi lain kepada semua pegawai PT. Mataram Maju Lestari.

Temuan penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rian Hadinata (2011), menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Begitu juga sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Wayne Mondy (2012) kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Kompensasi yang diberikan terdiri dari kompensasi *financial* langsung berupa bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus. Dan kompensasi *financial* tidak langsung meliputi asuransi, tunjangan dan ruang kerja. Sedangkan kompensasi nonfinancial meliputi pelatihan, cuti, dan rekreasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa kompensasi *financial* dan *nonfinancial* yang dirasakan sesuai dengan harapan pegawai akan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Dan sebaliknya apabila kompensasi yang dirasakan tidak sesuai dengan harapan pegawai, maka kepuasan kerja pegawai akan menurun.

2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis diputuskan bahwa kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 0,056. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di perusahaan PT. Mataram Maju Lestari sebesar 5,6%.

Hal tersebut diatas menunjukkan bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di PT. Mataram Maju Lestari. Oleh karena itu, untuk mengoptimalkan kepuasan kerja, pimpinan PT. Mataram Maju Lestari harus dapat memberikan pengaruh yang baik

kepada semua bawahannya untuk dapat mengikuti setiap keputusannya, memiliki sikap yang selektif dalam mengambil keputusan, mampu berargumentasi, menjelaskan, merencanakan, mengarahkan, ramah dan memahami kebutuhan pegawainya, dan dapat memberikan motivasi kepada pegawainya sehingga pegawai akan puas dengan sikap yang dimiliki oleh pimpinan PT. Mataram Maju Lestari.

Temuan penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Fischa Oktaviane (2013), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Begitu juga sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh F. I. Munson "Then Management of Man" kepemimpinan sebagai kesanggupan atau kemampuan untuk mengatasi orang-orang yang sedemikian rupa agar mencapai hasil yang sebesar-besarnya dengan kemungkinan gesekan yang sekecil-kecilnya dan sebesar mungkin terjalannya kerja sama. James M. Black (1961) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan yang mampu meyakinkan orang lain agar mau bekerjasama dibawah pimpinannya menjadi kesatuan dari tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu (2015).

Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa semakin baik kepemimpinan diperusahaan maka semakin tinggi kepuasan kerja pegawai, sebaliknya jika semakin rendah kepemimpinan diperusahaan maka semakin rendah kepuasan kerja pegawainya.

3. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui kepemimpinan

Berdasarkan hasil analisis diputuskan bahwa kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai melalui kepemimpinan sebesar 0,057+0,056. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi kepuasan

kerja pegawai di perusahaan PT. Mataram Maju Lestari sebesar 5,6%. Hal tersebut diatas menunjukkan bahwa kompensasi memberikan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai melalui kepemimpinan di PT. Mataram Maju Lestari. Artinya tinggi rendahnya kepuasan kerja pegawai dipengaruhi secara tidak langsung oleh kompensasi melalui kepemimpinan di perusahaan PT. Mataram Maju Lestari.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi nilai kepuasan kerja dikarenakan adanya kompensasi dan kepemimpinan semakin baik. Sebaliknya semakin rendah nilai kepuasan kerja, berarti semakin turun nilai kompensasi dan kepemimpinan di perusahaan PT. Mataram Maju Lestari.

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian tersebut di atas memberikan implikasi dengan penekanan pada:

1. Upaya peningkatan kepuasan kerja pegawai melalui kompensasi

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai berimplikasikan perlu adanya peningkatan kompensasi. Oleh karena itu, upaya yang dilakukan untuk mengoptimalkan kepuasan kerja melalui kompensasi diperlukan adanya penetapan gaji yang sesuai dengan bobot pekerjaan yang diemban, pemberian bonus yang sesuai dengan prestasi kinerja yang dihasilkan, pemberian asuransi yang adil dan terbuka, dan jumlah hak cuti dan hari libur yang diberikan cukup sebanding dengan yang diberikan oleh organisasi lain kepada semua pegawai PT. Mataram Maju Lestari.

Kompensasi yang diberikan terdiri dari kompensasi *financial* langsung berupa bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus. Dan kompensasi *financial* tidak langsung meliputi asuransi, tunjangan dan ruang kerja. Sedangkan kompensasi nonfinancial meliputi pelatihan, cuti, dan rekreasi.

Dengan demikian harapan pegawai dengan adanya kompensasi tersebut akan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

2. Upaya peningkatan kepuasan kerja pegawai melalui kepemimpinan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai berimplikasikan perlu adanya peningkatan kepemimpinan. Kaitan antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja adalah jika kepemimpinan baik maka pegawai akan menjalankan tugasnya dengan baik sehingga kepuasan kerja akan meningkat juga. Oleh karena itu, upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas kepemimpinannya harus dapat memberikan pengaruh yang baik kepada semua bawahannya.

Dengan cara menyakinkan untuk dapat mengikuti setiap keputusannya, memiliki sikap yang selektif dalam mengambil keputusan, mampu berargumentasi, menjelaskan, merencanakan, mengarahkan, ramah dan memahami kebutuhan pegawainya, dan dapat memberikan motivasi kepada pegawainya sehingga pegawai akan puas dengan sikap yang dimiliki oleh pimpinan PT. Mataram Maju Lestari.

3. Upaya peningkatan kompensasi melalui kepemimpinan

Adanya pengaruh langsung positif antara kompensasi terhadap kepemimpinan berimplikasikan perlu adanya peningkatan kepemimpinan. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas kepemimpinannya harus dapat memberikan pengaruh yang baik kepada semua bawahannya.

Dengan cara menyakinkan untuk dapat mengikuti setiap keputusannya, memiliki sikap yang selektif dalam mengambil keputusan, mampu berargumentasi, menjelaskan, merencanakan, mengarahkan, ramah dan memahami kebutuhan pegawainya, dan dapat memberikan motivasi kepada pegawainya

sehingga pegawai akan puas dengan sikap yang dimiliki oleh pimpinan PT. Mataram Maju Lestari.

Penelitian pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT. Mataram Maju Lestari ini telah diupayakan mengikuti prosedur setepat mungkin, namun dalam pelaksanaan penelitian dari awal sampai penyajian laporan penelitian ini masih memiliki kelemahan-kelemahan yang diakui sebagai kelemahan penelitian ini. Tentu saja harapan penulis hasil penelitian ini dapat disempurnakan oleh peneliti lain yang meneliti dengan judul yang sama.

Penulis menyadari bahwa keterbatasan penelitian ini antara lain:

1. Sebelum melakukan penelitian, penulis telah melakukan serangkaian uji coba untuk mendapatkan instrumen yang valid dan reliabel. Namun demikian pengumpulan data melalui angket ini masih ada kelemahan-kelemahan seperti jawaban yang kurang dan tidak jujur, serta pertanyaan yang kurang lengkap atau kurang dipahami oleh responden.
2. Variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai hanya dibatasi pada dua variabel saja, yaitu kompensasi dan kepemimpinan. Variabel kepuasan kerja pegawai ini tentunya banyak berhubungan atau dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal yang saling berinteraksi secara kompleks.
3. Penulis mempunyai keterbatasan dalam melakukan penelaan penelitian, pengetahuan yang kurang, literatur yang kurang, waktu dan tenaga serta biaya dalam penelitian
4. Terlepa dari adanya kekurangan namun hasil penelitian ini telah memberikan informasi yang sangat penting bagi perkembangan pegawai yaitu ternyata terdapat pengaruh langsung positif antara: kompensasi (X_1) terhadap kepuasan kerja pegawai (X_3), pengaruh langsung positif kepemimpinan (X_2) terhadap kepuasan kerja pegawai (X_3),

dan pengaruh langsung positif kompensasi (X_1) terhadap kepemimpinan (X_2).

Kesimpulan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ketiga hipotesis alternatif (H_1) yang diajukan dalam penelitian ini diterima, dan menolak hipotesis nol (H_0).

Dengan demikian berarti terdapat pengaruh: (1) kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai, (2) kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai, dan (3) kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai melalui kepemimpinan. Berdasarkan uraian tersebut maka beberapa kesimpulan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

- (1), terdapat pengaruh langsung positif kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di PT. Mataram Maju Lestari. Hal ini dibuktikan dengan koefisien jalurnya $P_{31} = 0,082$ ($p\text{-value} = 0,000 < \alpha$) artinya bahwa kompensasi *financial* dan *nonfinancial* yang dirasakan sesuai dengan harapan pegawai akan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Dan sebaliknya apabila kompensasi yang dirasakan tidak sesuai dengan harapan pegawai, maka kepuasan kerja pegawai akan menurun. Oleh karena itu kompensasi merupakan variabel yang penting untuk diperhatikan dalam menjelaskan peningkatan kepuasan kerja pegawai.
- (2), terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai di PT. Mataram Maju Lestari. Hal ini dibuktikan dengan koefisien jalurnya $P_{32} = 0,056$ ($p\text{-value} = 0,000 < \alpha$) artinya semakin baik kepemimpinan perusahaan maka semakin tinggi kepuasan kerja pegawai, sebaliknya jika semakin rendah kepemimpinan perusahaan maka semakin rendah kepuasan kerja pegawainya. Oleh karena itu kepemimpinan merupakan

variabel yang penting untuk diperhatikan dalam menjelaskan peningkatan kepuasan kerja pegawai.

- (1), terdapat pengaruh langsung positif kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui kepemimpinan di PT. Mataram Maju Lestari. Hal ini dibuktikan dengan koefisien jalurnya $P_{21} = 0,057$ ($p\text{-value} = 0,000 < \alpha$) artinya semakin tinggi nilai kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui kepemimpinan maka semakin baik. Sebaliknya semakin rendah nilai kompensasi melalui kepemimpinan, maka semakin turun kepuasan kerja di perusahaan PT. Mataram Maju Lestari. Oleh karena itu kepemimpinan merupakan variabel yang penting untuk diperhatikan dalam menjelaskan peningkatan kompensasi.

Daftar Pustaka

- Adad Danuarta, 2015. *Kepuasan Kerja Menurut Para Ahli*. <http://indonesiaindonesia.com/f/42930-arti-profesional>.
- Al-qur'an dan Terjemahannya, 1989. *Surat AL-Maa-idah (Hidangan) ayat-2*. Departemen Agama Republik Indonesia. Toha Putra Semarang.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2013 (Cet. ke-12). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Blogger Viens, 2015. *Pengertian, Jenis, Tujuan & Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi*. Blogger-viens.blogspot.co.id/2013/01.
- Brahmasari. "Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya." <https://www.google.co.id/url?sa>.
- Chris Rowley and Keith Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia (The Key Concep)*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- DediLondong. 2015. *Job Satisfaction*. <http://dedylondong.blogspot.co.id/2011/11/kepuasan-kerja-job-satisfaction.html>.
- , 2015. *Job Satisfaction*. <http://more23dy.blogspot.co.id/2014/10/kepuasankerja-teori-kepuasan-kerja-dan.html>.
- , 2015. *Variabel-variabel Kepuasan Kerja*. <http://www.ejurnal.com/2013/09/variabel-variabel-kepuasan-kerja.html>.
- Eprasetyo. 2013. *Kepemimpinan*. [www.http://eprastyo.blog.com/2013/07/17/kepemimpinan](http://eprastyo.blog.com/2013/07/17/kepemimpinan).
- Fauzan Muttaqien. *Jurnal Wiga* Vol. 4 No. 1, Maret 2014 ISSN NO 2088-0944. "Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan."
- Ferrybo, 2015. <http://ferryibo.blogspot.co.id/2011/04/pengertian-kepemimpinan.html>.
- Friendly, 2015. *Pengertian, Jenis dan Tujuan Kompensasi*. <http://www.kajianpustaka.com/2012/10/>.
- Fuddin Van Batavia, 2015. "Kinerja dan Motivasi kerja karyawan." <http://fuddinbatavia.com/?p=61>.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program*.
- Ikmal Nur Muflih, 2015. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. [http://www.eprints.uny.ac.id/23038/1/Ikmal Nur Muflih_10408144035](http://www.eprints.uny.ac.id/23038/1/Ikmal+Nur+Muflih_10408144035).
- , 2015. *Pengertian Kompensasi & Jenis/ Macam Kompensasi SDM*. <http://www.organisasi.org/1970/01/pengertian-kompensasi-jenis-macamkompensasi-sdm-upah-gaji-insentif-tunjangan-dsb.html>
- Imam Gunawan. 2015. *Kepuasan kerja*. <http://masimamgun.blogspot.co.id/2011/02/kepuasan-kerja.html>.

- Ishak Arep dan Hendry Tanjung, *op. Cit.* P 129. http://valid-consult.com/kepuasan-kerja-2/#_ftnref4.
- , 2015. <http://xa.yimg.com/kq/groups/23183612/2052544756/.../Ba...Kepuasan Kerja>.
- , 2015. *Definisi Kepuasan*, <http://kamusbahasaIndonesia.org/kepuasan/miripKamusBahasaIndonesia.org>.
- Jurnal. 2015. "Pengertian kepemimpinan menurut para ahli." www.seputarpengetahuan.com/2015.
- Khaidir Anas, 2015. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." <http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/mnj/article/download/299/145>
- Malayu S.P. Hasibuan. Edisi kedelapan belas, Juli 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Martoyo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE, Yogyakarta. 2002, p 133.
- , 2015. *Kepuasan Kerja*. <http://materiskripsi.blogspot.co.id/2012/04/kepuasan-kerja.html>.
- Multitama Communications, Cetakan Pertama Mei 2007. *The Power Of Leader*. Jakarta. Akbar Media Sarana.
- My Globe D, 2015. *Pengertian Pemimpin dan Kepemimpinan*. <http://aniatih.blogspot.com/2014/03/pengertian-pemimpin-dan-kepemimpinan.html?m%eD1&ei>.
- Nuria Rahayu. *Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja dengan komitmen organisasional sebagai mediasi*. www.academia.edu/8438543/Junal_baru
- Nusantara Center Of Islamic Study. 2013. <http://pesantrenonlinenusantara.blogspot.co.id/2013/08/hadis-setiap-kalianadalah-pemimpin.html>. Diakses tanggal 12 Desember 2015
- R Info, 2015. *Kepemimpinan*. [www. http://deasramafitra.blogspot.co.id/2013/05/kepemimpinan.html](http://deasramafitra.blogspot.co.id/2013/05/kepemimpinan.html).
- Sadili Samsudin. 2010 (Cet. ke-3). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Pustaka Setia.
- Stephen P. Robbins and Timothy A Judge. 2015 (16th ed). *Organizational Behaviour*. Jakarta. Salemba Empat.
- Suara Kita Oktober 2012, 2015. *Definisi Kepuasan*. suara.um.ac.id/?tag=definisikepuasan.
- Sugiyono. 2000. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. 2013 (Cet. ke-3). *Mixed Method*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Cara mudah menyusun: Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Bandung. Alfabeta.
- Pembelajaran untuk kita. 2015. *Kompensasi*. <http://triasasnova.blogspot.co.id/2012/01/ekonomi.html>.
- Tjutju Yuniarsih, Dr. Suwatno, M.Si. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Alfabeta.
- Toman Sony Tambunan. 2015. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Tony Wijaya. 2012 (Cet. ke-5). *Cepat Mengusai SPSS 20*. Yogyakarta. Cahaya Atma Pustaka.
- Wendi Novianto. 2015. *Bentuk Kompensasi Bagi Karyawan*. http://www.kompasiana.com/wendynovianto.com/bentuk-kompensasi-bagi-karyawan_54f3a7947455139e2b6c7bc7.
- Wilson Bangun, S.E, M.Si. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Erlangga.
- Jurnal-sdm.blogspot.co.id/2009/04. "Faktor-faktor yang mempengaruhi

kepuasan kerja.” Source:tgl 23
November 2015, jam 06.25
T. Melani. 2012. *Faktor-faktor yang
mempengaruhikepuasankerja.*
Jurnal.widyamangala.ac.id: Source tgl 23
November 2015, jam 21.30 wib.
Jakarta
Uncategorized–celticvero, 5 Januari 2010.
Sikap Pekerja dan Kepuasan Kerja.

DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN PEMBERDAYAAN DENGAN KINERJA KARYAWAN

Desi Chandra

Abstrak. Penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara disiplin kerja, motivasi, pemberdayaan dengan kinerja karyawan. Penelitian menggunakan metode survei, dengan teknik analisis regresi berganda. Populasi berjumlah 110 orang karyawan. Sampel sebanyak 32 orang karyawan. Data primer dan sekunder dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, dan *mailing system*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: disiplin kerja, motivasi dan pemberdayaan berhubungan erat terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan kontribusi determinasi (R^2) sebesar 0,594 (59,4%). Sedangkan sisanya sebesar 0,406 (40,6 %) dijelaskan oleh variabel lain diluar konsep penelitian dan persamaan regresi yang dihasilkan adalah $Y = 4,185 + 0,249X_1 + 0,159X_2 + 0,335X_3$. Hasil uji-F diperoleh sebesar $13,631 > 2,92$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti secara simultan variabel disiplin kerja, motivasi dan pemberdayaan berhubungan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukan bahwa: variabel pemberdayaan kuat berhubungan terhadap kinerja karyawan, sebesar 0,335, sedangkan hubungan variabel disiplin kerja sebesar 0,249 dan hubungan variabel motivasi sebesar 0,159. Implikasinya, penguatan disiplin kerja (dengan memberikan pelatihan yang lebih bermutu), motivasi (dengan mendorong karyawan untuk melakukan karya inovatif) dan pemberdayaan (dengan memberikan tanggung-jawab dan wewenang kepada karyawan untuk menyusun rencana dan menetapkan tujuan perusahaan) dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: *Disiplin kerja; Motivasi; Pemberdayaan; Kinerja*

Abstract. The study aims to determine whether there is a relationship between work discipline, motivation, empowerment with employee performance. The study used a survey method, with multiple regression analysis techniques. The population is 110 employees. A sample of 32 employees. Primary and secondary data are collected through questionnaires, interviews, and mailing systems. The results showed that: work discipline, motivation and empowerment were closely related to employee work productivity, with the contribution of determination (R^2) of 0.594 (59.4%). While the remaining 0.406 (40.6%) is explained by other variables outside the research concept and the regression equation produced is $Y = 4.185 + 0.249X_1 + 0.159X_2 + 0.335X_3$. The results of the F-test were obtained at $13.631 > 2.92$ with a significance of $0.000 < 0.05$, meaning that simultaneously the variables of work discipline, motivation and empowerment were significantly related to employee performance. The results showed that: empowerment variables were strongly related to employee performance, amounting to 0.335, while the relationship between the variables of work discipline was 0.249 and the relationship of motivation variables was 0.159. The implications, strengthening work discipline (by providing more quality training), motivation (by encouraging employees to do innovative work) and empowerment (by giving employees responsibilities and authority to plan and set company goals) can improve employee performance.

Keywords: *Work discipline; Motivation; Empowerment; Performance*

Pendahuluan

Persaingan bisnis antara perusahaan semakin ketat baik di pasar domestik maupun internasional pada era globalisasi di abad ke-21 ini, terutama dalam bisnis perhotelan.

Banyak hotel yang bermunculan di beberapa daerah terutama di jantung Ibu Kota Indonesia tepatnya di Jakarta salah

satunya adalah Hotel Ciputra Jakarta yang dahulu dikenal dengan nama Hotel Citraland Jakarta, sesuai dengan peraturan pemerintah Indonesia sejak tanggal 1 Januari 1996 berubah nama menjadi Hotel Ciputra Jakarta.

Hotel Ciputra Jakarta milik group Ciputra adalah salah satu hotel terbesar yang sudah bertaraf Internasional dan salah

satu Hotel Internasional terbesar yang pertama di wilayah Jakarta Barat. Hotel berbintang empat ini memiliki 327 kamar tamu yang termasuk kamar suite.

Era globalisasi menuntut perusahaan perhotelan untuk dapat mengambil keputusan dalam hal strategi yang tepat agar dapat bersaing di lingkungan industri yang semakin ketat dan kompetitif. Keputusan tersebut menyangkut keputusan di dalam semua bidang fungsional. Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan perhotelan dalam mengelola fungsi-fungsi manajemennya adalah, bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

Kesuksesan dan kinerja perusahaan perhotelan bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu perusahaan perhotelan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan perhotelan secara keseluruhan.

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan perhotelan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen perusahaan perhotelan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar sesuai dengan harapan perusahaan perhotelan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu pendidikan dan latihan, disiplin, sikap dan aktivitas kerja, motivasi, masa kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, teknologi dan sarana produksi, kesempatan kerja, serta kebutuhan untuk berprestasi. Faktor-faktor tersebut (Ravianto. 1988) berpengaruh

terhadap karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sehingga hasil akhirnya adalah kinerja karyawan itu sendiri, apakah akan semakin baik atau semakin buruk.

Agar perusahaan perhotelan dapat bertahan dan berkembang, pihak perhotelan harus proaktif dan memberikan jasa di hotel serta menerapkannya sesuai apa yang diinginkan pelanggan. Para karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepada karyawan lebih profesional lagi dalam artian karyawan yang mempunyai pandangan untuk selalu profesional, di mana setiap karyawan mempunyai pandangan untuk selalu berfikir positif, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, loyalitas tinggi dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya. Untuk itu diperlukan adanya pembinaan dan ditumbuhkan kesadaran bekerja dengan optimal sehingga tujuan organisasi akan lebih mudan tercapai.

Disiplin kerja sangatlah penting untuk pertumbuhan organisasi untuk digunakan terutama untuk motivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin kerja bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

Kekurangan pengetahuan tentang peraturan, prosedur dan kebijakan yang ada menjadi penyebab terbanyak tindakan indisipliner. Salah satu upaya untuk mengatasi hal tersebut pihak pimpinan sebaiknya memberikan program orientasi kepada karyawan yang baru pada hari pertama bekerja, karena karyawan tidak dapat diharapkan bekerja dengan baik dan patuh, apabila perturan/prosedur atau kebijakan yang ada tidak diketahui, tidak jelas, atau tidak dijalankan sebagaimana mestinya. Selain memberikan orientasi, pimpinan harus menjelaskan secara rinci

peraturan-peraturan yang sering di langgar denan rasional dan konsekwensinya. Demikian pula peraturan/prosedur atau kebijakan yang mengalami perubahan atau perbaharuan sebaiknya diinformasikan kepada karyawan melalui diskusi aktif.

Disamping faktor disiplin kerja, faktor motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan potensi untuk perkembangan perusahaan perhotelan, dimana seorang karyawan belum tentu bersedia untuk mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seorang karyawan mau menggunkan seluruh potensinya. Daya dorong tersebut sering disebut motivasi. Melihat kenyataan tersebut sudah saatnya pihak perusahaan perhotelan dapat lebih banyak memberikan kesempatan karyawan mengembangkan kemampuan agar lebih berprestasi dalam melaksanakan tugas pelayanan, terutama kepada pelanggan.

Seseorang cenderung bekerja dengan semangat apabila kepuasan dapat diperoleh dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan kinerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan perhotelan. Selain itu untuk mencapai tujuan perusahaan perhotelan selain disiplin dan motivasi terdapat faktor lain yaitu pemberdayaan karyawan.

Pemberdayaan dianggap mampu menumbuhkan dan meningkatkan kreativitas para karyawan. Sedangkan kreativitas sendiri merupakan landasan bagi tumbuh berkembangnya inovasi. Karyawan yang memiliki kreativitas akan selalu mencari cara atau metode baru yang murah dan tepat dalam upaya menghasilkan suatu pelayanan yang berkualitas atau dalam memberikan pelayanan yang memuaskan kepada pelanggannya. Karyawan yang kreatif juga memberikan andil yang besar bagi terciptanya inovasi produk pelayanan

suatu organisasi. Oleh karena itu, pemberdayaan dipandang menjadi bagian yang penting dalam rangka menjamin kelangsungan hidup organisasi dalam lingkungan yang kompetitif.

Pemberdayaan dilakukan di dalam organisasi dilakukan di dalam dengan fokus pada penyediaan produk dan jasa pelayanan. Melalui konsep ini, karyawan diberi wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar dalam mengambil keputusan. Untuk itu dibutuhkan komunikasi atau saling tukar menukar informasi dan pengetahuan antara manajer dan karyawan sehingga para karyawan dapat benar-benar memahami tugasnya dan dapat memberikan kontribusi yang nyata pada pencapaian prestasi organisasi.

Selain program pemberdayaan penting untuk peningkatan kepuasan kerja, juga perlu diperhatikan keyakinan diri (*self efficacy*) dari para karyawan. Menurut Sunaryo (2012) keyakinan diri (*self efficacy*) adalah keyakinan atau kepercayaan diri dalam bekerja, yang terbentuk dari persepsi tentang beban (taraf kesulitan) pekerjaan yang dihadapi dan penilaian tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki untuk mengerjakan pekerjaannya. Keyakinan diri (*Low self efficacy*) adalah apabila individu memiliki keyakinan bahwa pekerjaannya sangat sukar untuk dikerjakan dan tidak sebanding dengan kemampuan yang dimiliki, sehingga kecil kemungkinan untuk meraih prestasi kerja, kepuasan kerja dan tujuan pribadi. Keyakinan diri (*self efficacy*) dapat ditingkatkan dengan merubah persepsi individu tentang perbandingan antara beban pekerjaan dan kemampuan pribadi. Apabila individu memiliki persepsi bahwa pekerjaan yang dihadapi akan dapat dikerjakan dengan kemampuan-kemampuan pribadi yang dimiliki, maka akan terwujud Mentalitas Mampu Berkarya (*Can Do Mentality*), dan keberhasilan menyelesaikan pekerjaannya akan memberikan Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*).

Berdasarkan uraian mengenai fenomena permasalahan tersebut di atas maka peneliti ingin melihat bagaimana hubungan antara disiplin kerja, motivasi dan pemberdayaan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Ciputra Jakarta.

Menurut hasil penelitian Wijaya (2008), bahwa terdapat hubungan yang tinggi antara pemberian kompensasi dengan kinerja karyawan, hasil penelitian Herdiandito (2010), bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan, hasil penelitian Sudarsono (2008) bahwa:

kompensasi non finansial dan variabel motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,74608 dengan signifikansi F sebesar 0,0000. R^2 sebesar 0,55664 artinya terdapat kontribusi pengaruh sebesar 55,67 % dari kompensasi non finansial dan motivasi intrinsik terhadap kinerja Dosen.

hasil penelitian Fitriaman (2008), bahwa gaya kepemimpinan memberikan kontribusi sebesar 53,29% terhadap peningkatan kinerja karyawan, dan hasil penelitian Anwar (2011), bahwa terdapat hubungan antara beban kerja, pendapatan dan kepemimpinan dengan kinerja, dengan ditunjukkan hasil regresi ($R^2 = 0,576$) sangat signifikan.

Tinjauan Pustaka Kedisiplinan Kerja

Kedisiplinan kerja, menurut Hasibuan (2007), kesadaran dan kesediaan seseorang menanti semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Simamora (2006), bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Mangkunegara (2005), pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Stoner (2006), umumnya dijalankan bila seseorang karyawan melanggar kebijakan perusahaan atau bekerja tidak sesuai dengan harapan dan manajemen harus turun tangan untuk memperbaiki situasi. Siagian (2006):

tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Kedisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Dua macam disiplin kerja, yaitu: disiplin preventif dan kuratif. Faktor-faktor yang Mempengaruhi: 1) Tujuan dan kemampuan, 2) Teladan pemimpin, 3) Balas jasa, 4) Dst. Teknik-teknik Pelaksanaannya: 1) Teknik pertimbangan sedini mungkin, 2) Teknik disiplin pencegahan yang efektif, 3) Dst. Berat atau ringannya suatu sanksi tentu tergantung dari bobot pelanggaran. Pengenaan sanksi diprakarsai oleh atasan langsung karyawan yang bersangkutan dilanjutkan oleh pimpinan yang berwenang untuk itu. Prosedur tersebut dengan 2 (dua) maksud, yaitu bahwa pengenaan sanksi dilakukan secara objektif dan sifat sanksi sesuai dengan bobot pelanggaran yang telah dilakukan, selain juga harus bersifat mendidik agar terjadi perubahan sikap dan perilaku dimasa depan dan bukan terutama menghukum karena tindakannya dimasa lalu. Seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melakukan tugas-tugasnya secara sukarela ataupun terpaksa. Pemberian sanksi diterapkan dengan memperhatikan 3 (tiga) hal: 1) Karyawan yang diberikan sanksi harus diberitahukan pelanggaran atas kesalahannya, 2) Kepada yang bersangkutan diberikan kesempatan untuk membela diri, 3) Dalam hal pemberhentian perlu dilakukan wawancara keluar yaitu menjelaskan mengapa manajemen terpaksa mengambil tindakan sekeras itu. Seorang karyawan diberikan kesempatan untuk memperbaiki

kesalahannya sebelum diberhentikan dengan mengikuti urutan-urutan:

- a. Peringatan verbal untuk pelanggaran pertama,
- b. Peringatan tertulis untuk pelanggaran kedua,
- c. Skorsing untuk pelanggaran ketiga,
- d. PHK untuk pelanggaran keempat.

Motivasi

Motivasi, berasal dari kata latin *move* yang berarti “dorongan atau daya penggerak.

Menurut Mitchell (Winardi 2005): Mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan- kegiatan sukarela (*volunteer*) yang diarahkan ke tujuan tertentu. Werther, *et. al.* (2005), sejumlah proses, yang bersifat internal, atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi, dalam hal melaksanakan. Wayne (2005:2), kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan, atau mekanisme psikologis yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendakinya. Jenis-jenisnya, menurut Wayne (2005) ada dua, yaitu: motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Teori-teori motivasi: 1) Teori Maslow, teori motivasi yang paling banyak diacu adalah teori “Hirarki Kebutuhan” dari Abraham Maslow (1943). Maslow memandang kebutuhan manusia berdasarkan suatu hirarki kebutuhan dari kebutuhan yang paling rendah hingga paling tinggi. Kebutuhan pokok manusia tersebut adalah: a) Fisiologis (*Basic Needs*), b) Rasa Aman (*Security Needs*), c) Afiliasi atau Akseptansi (*Social Needs*), d) Penghargaan (*Esteem Needs*), e) Perwujudan Diri (*Self-Actualization*). 2) Teori dua faktor Herzberg, yaitu: a) *Hygiene Factors*, dan b) *Motivation Factors*. 3) Teori Kebutuhan ERG Alderfer (1969): (*Existence, Relatedness, Growth*). Teori ini

menemukan adanya 3 kebutuhan pokok manusia: a) Kebutuhan Keadaan (*Existence Needs*), b) Kebutuhan Berhubungan (*Relatedness Needs*), c) Kebutuhan Pertumbuhan (*Growth Needs*). 4) Teori Motivasi Ekspektansi dari Vroom ini mengemukakan: orang-orang akan termotivasi melakukan hal-hal tertentu guna mencapai tujuan apabila mereka yakin bahwa tindakan mereka akan mengarah pada pencapaian tujuan tersebut. 5) Teori Motivasi Klasik dari Taylor ini menyatakan: pekerja hanya termotivasi semata-mata karena uang. Konsep ini menyatakan bahwa seseorang akan menurun semangat kerjanya bila upah yang diterima dirasa terlalu sedikit atau tidak sebanding dengan pekerjaan yang harus dilakukan. 6) Teori X dan Y dari McGregor ini membedakan 2 tipe pekerja: X dan Y. a) Teori X: orang-orang sesungguhnya malas dan tidak mau bekerja sama. b) Teori Y: orang-orang sesungguhnya energik, berorientasi pada perkembangan, memotivasi diri, dan tertarik untuk menjadi produktif. Model-model Motivasi: 1) Model Motivasi Kebutuhan-Tujuan, 2) Model Ekspektasi Motivasi Vroom, 3) Model Motivasi Porter-Lawler.

Pemberdayaan

Pemberdayaan adalah pelibatan karyawan yang benar-benar berarti. Pemberdayaan (Luthans. 1998), wewenang untuk membuat keputusan dalam suatu area kegiatan operasi tertentu tanpa harus memperoleh pengesahan orang lain. Straub (Sadarusman. 2004), pemberian otonomi, wewenang, kepercayaan, dan mendorong individu dalam suatu organisasi untuk mengembangkan peraturan dalam rangka menyelesaikan pekerjaan. Ford (Sadarusman. 2004),

pemberian tanggung jawab dan wewenang terhadap pekerja untuk mengambil keputusan menyangkut semua pengembangan produk dan pengambilan keputusan. Pemberdayaan juga berarti saling berbagi informasi dan

pengetahuan diantara karyawan yang digunakan untuk dan mendukung kinerja organisasi, pemberian penghargaan terhadap kinerja organisasi dan pemberian otonomi dalam pengambilan keputusan yang berpengaruh terhadap organisasi.

Tujuan pemberdayaan (Moorhead, *et. al.* 2004), terfokus pada meningkatkan keterlibatan (*job-involvement*) dan kepuasan kerja karyawan untuk meningkatkan kualitas hasil produksi dan pelayanan. Wood, *et. al.* (Griffin. 2004), *creating a positive "can do" mentality among employees*. Hal senada dikemukakan oleh Gibson, *et. al.* (2001). Pemberdayaan, menurut

Thomas, *et. al.* (1990), suatu yang multifaceted yang esensinya tidak bisa dicakup dalam satu konsep tunggal. Konsep pemberdayaan dari Thomas, *et. al.* ini dimanifestasikan dalam empat kognisi yang merefleksikan orientasi individu atas peran kerjanya yaitu arti (*meaning*), kompetensi (*competence*), pendeterminasian diri (*self determination*), dan pengaruh (*impact*). Dari penelitian Spreitzer (Mahardiani. 2004) ditemukan empat karakteristik umum yang dimiliki *empowered people* yang juga sama dengan konsep Thomas, *et. al.* (1990), yaitu: 1) *Sense of meaning*, 2) *Sense of competence*. Kompetensi atau *keyakinan diri (self efficacy)*, 3) *Sense of determination*, 4) *Sense of impact*. Model pemberdayaan (Khan. 1997) dapat dikembangkan dalam sebuah organisasi untuk menjamin keberhasilan proses pemberdayaan suatu organisasi. Model pemberdayaan tersebut yaitu: 1) *Desire*, 2) *Trust*, 3) *Confident*, 4) *Credibility*, 5) *Accountability*, 6) *Communication*. Pemberdayaan karyawan hanya akan terwujud jika dilandasi oleh tiga keyakinan: 1) *Subsidiarity*. 2) Karyawan pada dasarnya baik. 3) *Trust-based relationship*. Keyakinan dasar yang perlu dimiliki manajer untuk mewujudkan *mindset* pemberdayaan karyawan (Mulyadi. 2001:162): 1) *Karyawan adalah manusia*.

2) *Orang pada dasarnya baik*. 3) *Birokrasi membunuh inisiatif*. 4) *Tugas manajer adalah menyediakan pelatihan, teknologi, dan dukungan bagi karyawan*. Struktur pemberdayaan yang pas untuk dibangun (Clutterbuck. 2003): 1) *The Bull's Eye*. 2) *The Amoeba*. 3) *The Star*. 4) *Organisasi Boundaryless (Nirbatas)*. 5) *Organisasi Chemical Soup*. Pemberdayaan karyawan (Reynolds. 1997:4), pada dasarnya membentuk karyawan yang produktif dan berkomitmen. Pemberdayaan karyawan paling tidak memiliki dua dampak (Askenas, *et. al.* 1995:43): dampak terhadap struktur organisasi dan terhadap sistem informasi manajemen.

Pemberdayaan karyawan akan berdampak pada sistem informasi manajemen (Susilo. 2012):

1) Karyawan menjadi pemakai informasi untuk pengambilan keputusan. 2) Informasi keuangan menjadi tipe informasi yang dibutuhkan oleh karyawan. Simpul kata, pemberdayaan adalah pemberian tanggung-jawab dan wewenang terhadap pekerja untuk mengambil keputusan menyangkut semua pengembangan produk dan pengambilan keputusan.

Kinerja

Kinerja (Mangkunegara. 2010:98), hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Bangun (2012:231), hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requitment*). Wibowo (2013:7), tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Graffin (Fahmi. 2011:67), seharusnya dievaluasi secara berkala karena berbagai alasan. Mathis, *et. al.* (2010:78), pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Mathis, *et. a.* (2005), kontribusi karyawan/pegawai

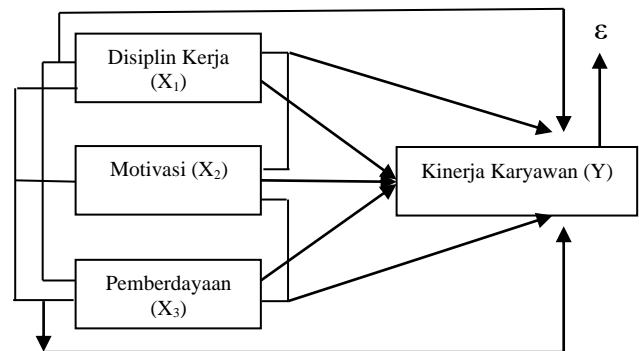
kepada organisasi yang antara lain: 1) Kuantitas output, 2) Kualitas output, 3). Dst. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (Davis. 1964:484), kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Demikian juga menurut Mangkunegara (2005:67). Bernadin, *et. al.* (Sutrisno. 2010:179), ada enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu: a) *Quality*, b) *Quantity*, dan c) *Timeliness*. d) Dst. Stoner (*Ibid.*), empat cara untuk peningkatan kinerja karyawan yaitu: 1) Diskriminasi, 2) Pengharapan, 3) Pengembangan, 4) Komunikasi.

Metode Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Hotel Ciputra Jl. Letjen S. Parman Jakarta, sejak bulan September s.d. Oktober tahun 2015. Operasional variabel penelitian meliputi variabel independen disiplin kerja (X_1), motivasi (X_2) dan pemberdayaan (X_3), serta variabel dependen kinerja karyawan (Y). Populasi penelitian sebanyak 110 orang karyawan. Dengan teknik pengambilan sampel *simple random sampling* yang penentuan ukurannya menggunakan rumus Slovin, diperoleh sampel sebanyak 32 orang karyawan. Dalam melakukan uji validitas instrumen, digunakan rumus korelasi *product moment*, sedangkan dalam menentukan nilai reliabilitasnya digunakan rumus Alpha. Data dikumpulkan melalui kuesioner, skala Likert. Data yang sudah terhimpun kemudian dianalisis dengan teknik analisis regresi linear berganda dan korelasi berganda.

Berdasarkan tinjauan pustaka dan konsep-konsep dasar penelitian terdahulu, maka disusun sebuah desain penelitian yang merupakan kombinasi dari teori dan hasil penelitian yang berkaitan dengan kinerja pegawai, sebagai disajikan pada gambar 1 dibawah:

Gambar 1. Desain Penelitian



Pengujian hipotesis dilakukan dengan beberapa tahapan yakni:

1. Pengujian Hipotesis pertama (X_1Y)

$H_0 : b_1 = 0$: tidak terdapat hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_a : b_1 \neq 0$: terdapat hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Pengujian Hipotesis kedua (X_2Y)

$H_0 : b_2 = 0$: tidak terdapat hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan.

$H_a : b_2 \neq 0$: terdapat hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Pengujian Hipotesis ketiga (X_3Y)

$H_0 : b_3 = 0$ tidak terdapat hubungan pemberdayaan terhadap kinerja karyawan.

$H_a : b_3 \neq 0$: terdapat hubungan pemberdayaan terhadap kinerja karyawan.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

4. Pengujian Hipotesis ketiga (X_1X_2Y)

$H_0 : b_3 = 0$ tidak terdapat hubungan disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

$H_a : b_3 \neq 0$: terdapat hubungan disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

5. Pengujian Hipotesis ketiga (X_1X_3Y)

$H_0 : b_3 = 0$ tidak terdapat hubungan disiplin kerja dan pemberdayaan terhadap kinerja karyawan.

$H_a : b_3 \neq 0$: terdapat hubungan disiplin kerja dan pemberdayaan terhadap kinerja karyawan.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

6. Pengujian Hipotesis ketiga (X_2X_3Y)

$H_0 : b_3 = 0$ tidak terdapat hubungan motivasi dan pemberdayaan terhadap kinerja karyawan.

$H_a : b_3 \neq 0$: terdapat hubungan motivasi dan pemberdayaan terhadap kinerja karyawan.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

7. Pengujian Hipotesis ke empat ($X_1X_2X_3Y$)

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$: tidak terdapat pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pemberdayaan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

H_a : salah satu atau ketiga $b_1, b_2, b_3 \neq 0$: terdapat pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pemberdayaan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

8. Uji F

Pengujian dilakukan dengan membandingkan besarnya angka F penelitian dengan F *table* melalui cara berikut:

a. Menghitung F penelitian yang didapatkan melalui korelasi F pada table Anova yang didapatkan dari output program SPSS V.21.

b. Menghitung F *table* dengan tarif signifikan tertentu.

c. Menentukan kriteria uji hipotesis sebagai berikut:

1) Jika F penelitian $>$ F *table* maka H_0 ditolak dan H_a diterima

2) Jika F penelitian $<$ F *table* maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

d. Mengambil keputusan apakah H_0 atau H_a diterima.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Deskripsi demografi responden

Data menunjukkan bahwa jumlah perempuan sebanyak 12 orang (37,5%), sedangkan laki-laki sebanyak 20 orang (62,5%), artinya, laki-laki lebih dominan dibandingkan perempuan.

Data menunjukkan bahwa status Disiplin Kerja masing-masing responden bahwa SD-SMA berjumlah 23 orang (71,9%), D1 – D3 berjumlah 2 orang (6,3%), S1 berjumlah 7 orang (21,8%).

Data menunjukkan bahwa jumlah usia $<$ 25 tahun sebanyak 5 (15,6%), usia 25-30 tahun sebanyak 18 orang (56,3%), usia 30-40 tahun sebanyak 3 orang (9,4%), usia $>$ 40 tahun sebanyak 6 orang (18,7%).

Data masa kerja menunjukkan bahwa responden yang bekerja selama kurang dari 4 tahun berjumlah 8 orang (25%), 4 sampai 12 tahun berjumlah 12 orang (37,5%), 13 sampai 21 tahun 10 orang (31,3%), 21 tahun atau lebih berjumlah 2 orang (6,2%).

Tabel 1 Statistik Deskriptif

Statistics

	Disiplin Kerja	Motivasi	Pemberdayaan	Kinerja Karyawan
Valid n	32	32	32	32
Missing	0	0	0	0
Std. Error of Mean	,67014	,71385	1,44519	,82794
Std. Deviation	3,79091	4,03812	8,17525	4,68353
Variance	14,371	16,306	66,835	21,935
Range	17,00	17,00	34,00	18,00
Minimum	27,00	27,00	41,00	29,00
Maximum	44,00	44,00	75,00	47,00

Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS 22, 2015

Dari tabel 1 di atas, terlihat output SPSS statistik deskriptif data variabel Disiplin Kerja bahwa nilai minimal sebesar 27:10 = 2,7 artinya banyak disiplin kerja yang perlu peningkatan untuk bisa memberikan kinerja. Variabel motivasi nilai minimal sebesar 27:10 = 2,7 artinya bahwa motivasi harus lebih dilakukan sesuai

dengan jadwal yang telah direncanakan. Variabel pemberdayaan nilai minimal sebesar $41:15 = 2,7$ artinya bahwa Pemberdayaan harus lebih dilakukan sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan. Variabel kinerja $29:10 = 2,9$ artinya bahwa akan meningkat jika disiplin kerja, motivasi dan pemberdayaan terus ditingkatkan dengan baik dan terencana dengan baik oleh perusahaan.

Berdasarkan nilai rata-rata skor yang diperoleh dari variabel disiplin kerja sebesar 3,64 menunjukkan bahwa rata-rata sampel memiliki persepsi atas variabel tersebut pada level 4 dan 3, artinya responden rata-rata menjawab setuju dan netral yang berarti bahwa semakin berdisiplin kerja sebagai karyawan semakin dapat memperlihatkan kinerja yang baik di perusahaan.

Berdasarkan nilai rata-rata skor yang diperoleh dari variabel motivasi sebesar 3,84 menunjukkan bahwa rata-rata sampel memiliki persepsi atas variabel tersebut pada level 4 dan 3, artinya responden rata-rata menjawab setuju dan netral yang berarti bahwa kian mendapat motivasi seorang karyawan semakin dapat memperlihatkan kinerja yang baik di perusahaan.

Berdasarkan nilai rata-rata skor yang diperoleh dari variabel pemberdayaan sebesar 3,77 menunjukkan bahwa rata-rata sampel memiliki persepsi atas variabel tersebut pada level 4 dan 3, artinya responden rata-rata menjawab setuju dan netral berarti semakin mendapat pemberdayaan seorang karyawan kian dapat memperlihatkan kinerja yang baik di perusahaan.

Berdasarkan nilai rata-rata skor yang diperoleh dari variabel kinerja karyawan sebesar 3,83 menunjukkan bahwa rata-rata sampel memiliki persepsi atas variabel tersebut pada level 4 dan 3, artinya responden rata-rata menjawab setuju dan netral yang berarti bahwa semakin mendapat kinerja karyawan kian dapat memperlihatkan kinerja yang baik di perusahaan.

Uji Persyaratan Analisis

Dari pengujian validitas menunjukkan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian dinyatakan sebagai item yang valid dan ada 4 yang dinyatakan tidak valid. Diperoleh bahwa dari semua memiliki nilai korelasi lebih dari r tabel untuk sampel 32 responden. Sedangkan r tabel sebesar 0,349 atau 34,9%.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa variabel disiplin kerja, motivasi, dan kinerja karyawan memiliki status reliabel. Hal ini disebabkan nilai *Cronbach Alpha* variabel lebih besar dari 0,600. Dalam kondisi ini, mengandung arti bahwa seluruh variabel tersebut dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji normalitas instrumen penelitian, terlihat bahwa ada kolom *Asymp. Sig* nilai probabilitas untuk semua variabel independent menunjukkan nilai yang lebih dari 0,05 ($0,553 > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal, sehingga hal konsisten dengan grafik P-Plot pada pengujian sebelumnya yang menyatakan memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan rekapitulasi nilai tolerance untuk uji collinearity dapat diketahui bahwa pada kolom VIF dari masing-masing variabel independen tidak memiliki nilai yang lebih dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas.

Model Regresi Linear dan Korelasi

Berdasarkan variabel disiplin kerja terhadap tingkat kinerja karyawan, diperoleh koefisien persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 18,899 + 0,532X_1$$

Penjelasan persamaan tersebut adalah:

- 1) Konstanta sebesar 18,889; artinya jika disiplin kerja nilainya 0 maka, tingkat kinerja karyawan nilainya sebesar 18,889.
- 2) Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,532; artinya bila disiplin kerja mengalami satu satuan maka, kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,532 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

Berdasarkan variabel motivasi atas tingkat kinerja karyawan, diperoleh koefisien persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 10,617 + 0,720X_2$$

Penjelasan persamaan tersebut adalah:

- 1) Konstanta sebesar 10,617; artinya jika disiplin kerja nilainya 0 maka, tingkat kinerja karyawan nilainya sebesar 10,617.
- 2) Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,720; artinya bila disiplin kerja mengalami satu satuan maka, kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,720 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

Berdasarkan variabel pemberdayaan terhadap tingkat kinerja karyawan, diperoleh koefisien persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 14,840 + 0,414X_3$$

Penjelasan persamaan tersebut adalah:

- 1) Konstanta sebesar 14,840; artinya jika pemberdayaan nilainya 0 maka, tingkat kinerja karyawan nilainya sebesar 14,840.
- 2) Koefisien regresi pemberdayaan sebesar 0,414; artinya bila pemberdayaan mengalami satu satuan maka, kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,414 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

Berdasarkan variabel disiplin kerja dan motivasi terhadap tingkat kinerja karyawan, diperoleh koefisien persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 8,434 + 0,138X_1 + 0,646X_2$$

Penjelasan persamaan tersebut adalah:

- 1) Koefisien sebesar 8,434; artinya jika disiplin kerja dan motivasi nilainya 0 maka, tingkat kinerja karyawan nilainya sebesar 8,434.
- 2) Koefisien regresi variabel disiplin kerja 0,138; artinya jika disiplin kerja mengalami satu-satuan maka, tingkat kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,138 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
- 3) Koefisien regresi variabel motivasi 0,646; artinya jika motivasi mengalami satu-satuan maka, tingkat kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,646 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

Berdasarkan variabel disiplin kerja dan pemberdayaan terhadap tingkat kinerja karyawan, diperoleh koefisien persamaan regresi Linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 5,282 + 0,323X_1 + 0,375X_3$$

Penjelasan persamaan tersebut adalah:

- 1) Koefisien sebesar 5,282; artinya jika disiplin kerja dan motivasi nilainya 0 maka, tingkat kinerja karyawan nilainya sebesar 5,282.
- 2) Koefisien regresi variabel disiplin kerja 0,323; artinya jika disiplin kerja mengalami satu-satuan maka, tingkat kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,323 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
- 3) Koefisien regresi variabel pemberdayaan 0,375; artinya jika pemberdayaan mengalami satu-satuan maka, tingkat kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,375 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

Berdasarkan variabel motivasi dan pemberdayaan terhadap tingkat kinerja karyawan, diperoleh koefisien persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 8,255 + 0,318X_2 + 0,315X_3$$

Penjelasan persamaan tersebut adalah:

- 1) Koefisien sebesar 8,255; artinya jika disiplin kerja dan motivasi nilainya 0 maka,

tingkat kinerja karyawan nilainya sebesar 8,255.

2) Koefisien regresi variabel motivasi 0,318; artinya jika motivasi mengalami satu-satuan maka, tingkat kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,318 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

3) Koefisien regresi variabel pemberdayaan 0,315; artinya jika Ppemberdayaan mengalami satu-satuan maka, tingkat kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,315 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

Berdasarkan variabel disiplin kerja, motivasi dan pemberdayaan terhadap tingkat kinerja karyawan, diperoleh koefisien persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,185 + 0,249X_1 + 0,159X_2 + 0,335X_3$$

Penjelasan persamaan tersebut adalah:

1) Koefisien sebesar 4,185; artinya jika disiplin kerja dan motivasi nilainya 0 maka, tingkat kinerja karyawan nilainya sebesar 4,185.

2) Koefisien regresi variabel disiplin kerja 0,249; artinya jika disiplin kerja mengalami satu-satuan maka, tingkat kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,249 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

3) Koefisien regresi variabel motivasi 0,159; artinya jika motivasi mengalami satu-satuan maka, tingkat kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,159 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

4) Koefisien regresi variabel pemberdayaan 0,335; artinya jika pemberdayaan mengalami satu-satuan maka, tingkat kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,335 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

Berdasarkan hasil uji korelasi sederhana variabel disiplin kerja terhadap tingkat kinerja karyawan didapat nilai $R^2 =$

0,185 atau 18,5% artinya pengkuadratan dari koefisien korelasi, $0,431 \times 0,431 = 0,185$, dimana *R Square* bisa disebut koefisien korelasi, dan ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,185 atau 18,5% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti ($100\% - 18,5\% = 81,5\%$). *R Square* berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil angka *R Square*, maka semakin lemah hubungan pengaruh kedua variabel tersebut.

Berdasarkan hasil uji korelasi sederhana variabel motivasi terhadap tingkat kinerja karyawan didapat nilai $R^2 = 0,385$ atau 38,5% artinya pengkuadratan dari koefisien korelasi, $0,621 \times 0,621 = 0,385$, dimana *R Square* bisa disebut koefisien korelasi, dan ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,385 atau 38,5% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti ($100\% - 38,5\% = 61,5\%$). *R Square* berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil angka *R Square*, maka semakin lemah hubungan pengaruh kedua variabel tersebut.

Berdasarkan hasil uji korelasi sederhana variabel pemberdayaan terhadap tingkat kinerja karyawan didapat nilai $R^2 = 0,522$ atau 52,2% artinya pengkuadratan dari koefisien korelasi, $0,722 \times 0,722 = 0,522$, dimana *R Square* bisa disebut koefisien korelasi, dan ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel pemberdayaan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,522 atau 52,2% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti ($100\% - 52,2\% = 47,8\%$). *R Square* berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil angka *R Square*, maka semakin lemah hubungan pengaruh kedua variabel tersebut.

Berdasarkan Hasil Uji Korelasi Berganda Variabel Disiplin Kerja (X_1), Motivasi (X_2) dan Pemberdayaan (X_3) Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan (Y)

didapat nilai $R^2 = 0,394$ atau 39,4% artinya pengkuadratan dari koefisien korelasi, $0,628 \times 0,628 = 0,394$, dimana *R Square* bisa disebut koefisien korelasi, dan ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,394 atau 39,4% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti ($100\% - 39,4\% = 60,6\%$). *R Square* berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil angka *R Square*, maka semakin lemah hubungan pengaruh kedua variabel tersebut.

Berdasarkan Hasil Uji Korelasi Berganda Variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Pemberdayaan (X_3) Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan (Y) didapat nilai $R^2 = 0,586$ atau 58,6% artinya pengkuadratan dari koefisien korelasi, $0,765 \times 0,765 = 0,586$, dimana *R Square* bisa disebut koefisien korelasi, dan ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel disiplin kerja dan pemberdayaan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,586 atau 58,6% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti ($100\% - 58,6\% = 41,4\%$). *R Square* berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil angka *R Square*, maka semakin lemah hubungan pengaruh kedua variabel tersebut.

Berdasarkan Hasil Uji Korelasi Berganda Variabel Motivasi (X_2) dan Pemberdayaan (X_3) Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan (Y) didapat nilai $R^2 = 0,567$ atau 56,7% artinya pengkuadratan dari koefisien korelasi, $0,753 \times 0,753 = 0,567$, dimana *R Square* bisa disebut koefisien korelasi, dan ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel motivasi dan pemberdayaan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,567 atau 56,7% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti ($100\% - 56,7\% = 43,3\%$). *R Square* berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil angka *R Square*, maka semakin lemah hubungan pengaruh kedua variabel tersebut.

Berdasarkan Hasil Uji Korelasi Berganda Variabel Disiplin Kerja (X_1), Motivasi (X_2) dan Pemberdayaan (X_3) Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan (Y) didapat nilai $R^2 = 0,594$ atau 59,4% artinya pengkuadratan dari koefisien korelasi, $0,770 \times 0,770 = 0,594$, dimana *R Square* bisa disebut koefisien korelasi, dan ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel disiplin kerja, motivasi dan pemberdayaan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,594 atau 59,4% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti ($100\% - 59,4\% = 40,6\%$). *R Square* berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil angka *R Square*, maka semakin lemah hubungan pengaruh kedua variabel tersebut.

Berdasarkan uji r^2 (koefisien determinasi) dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,594 atau sebesar 59,4%. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen yaitu disiplin kerja, motivasi dan pemberdayaan sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model.

Berdasarkan hasil uji t , dapat disimpulkan bahwa hasil dari pengujian secara parsial adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel disiplin kerja memiliki nilai sig $0,187 < 0,05$ artinya tidak signifikan, sedangkan nilai t hitung sebesar 1,353 dari nilai t tabel (5%, $df = 32-2-1$) sebesar 2,042 artinya variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Variabel motivasi memiliki nilai sig $0,467 < 0,05$ artinya tidak signifikan, sedangkan nilai t hitung sebesar 0,738 dari nilai t tabel (5%, $df = 32-2-1$) sebesar 2,042 artinya variabel motivasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Variabel pemberdayaan memiliki nilai sig $0,001 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan nilai t hitung sebesar 3,709

dari nilai t tabel (5%, $df = 32-2-1$) sebesar 2,042 artinya variabel pemberdayaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, motivasi dan pemberdayaan mengalami peningkatan kinerja karyawan dan perlu terus ditingkatkan secara berkala. Tetapi jika disiplin kerja, motivasi dan pemberdayaan mengalami penurunan, begitu pula kinerja karyawan mengalami penurunan

Berdasarkan Uji F Variabel Disiplin Kerja (X_1), dan Motivasi (X_2) terhadap Tingkat Kinerja Karyawan (Y), menunjukkan nilai F hitung sebesar 9,424 dengan probabilitas 0,001. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa disiplin kerja, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Uji F Variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Pemberdayaan (X_3) Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan (Y), menunjukkan nilai F hitung sebesar 20,496 dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa disiplin kerja dan pemberdayaan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Uji F Variabel Motivasi (X_2) dan Pemberdayaan (X_3) Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan (Y), menunjukkan nilai F hitung sebesar 18,987 dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa disiplin kerja dan pemberdayaan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Uji F Variabel Disiplin Kerja (X_1), Motivasi (X_2) dan Pemberdayaan (X_3) Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan (Y), menunjukkan nilai F hitung sebesar 13,631 dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa disiplin kerja, motivasi dan pemberdayaan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan hasil Penelitian

Berdasarkan nilai Adjusted R Square yang diperoleh adalah sebesar 0,594 atau sebesar 59,4%. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen yaitu disiplin kerja, motivasi dan pemberdayaan sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model.

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa hasil dari pengujian secara parsial sebagai berikut: variabel disiplin kerja memiliki nilai $\text{sig } 0,187 < 0,05$ artinya tidak signifikan, sedangkan nilai t hitung sebesar 1,353 dari nilai t tabel (5%, $df = 32-2-1$) sebesar 2,042 artinya variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi memiliki nilai $\text{sig } 0,467 < 0,05$ artinya tidak signifikan, sedangkan nilai t hitung sebesar 0,738 dari nilai t tabel (5%, $df = 32-2-1$) sebesar 2,042 artinya variabel motivasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel pemberdayaan memiliki nilai $\text{sig } 0,001 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan nilai t hitung sebesar 3,709 dari nilai t tabel (5%, $df = 32-2-1$) sebesar 2,042 artinya variabel pemberdayaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, motivasi dan pemberdayaan yang ada di Hotel Ciputra mengalami peningkatan kinerja karyawan dan perlu terus ditingkatkan secara berkala. Tetapi jika disiplin kerja, motivasi dan

pemberdayaan yang ada di Hotel Ciputra mengalami penurunan, begitu pula kinerja karyawan mengalami penurunan.

Berdasarkan nilai F hitung sebesar 9,424 dengan probabilitas 0,001. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa disiplin kerja, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan nilai F hitung sebesar 20,496 dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa disiplin kerja dan pemberdayaan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan nilai F hitung sebesar 13,631 dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa motivasi dan pemberdayaan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan nilai F hitung sebesar 13,631 dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa disiplin kerja, motivasi dan pemberdayaan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Hasil uji analisis yang telah dilakukan dengan menggunakan analisa regresi dengan satu variabel terikat dan analisa regresi berganda dengan tiga variabel bebas, menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan nilai t hitung sebesar 1,353 < 2,042 dengan probabilitas 0,187 > 0,05 artinya variabel disiplin kerja secara parsial tidak berhubungan dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan nilai t hitung sebesar 0,738 < 2,042 dengan probabilitas 0,467 > 0,05

artinya variabel motivasi secara parsial tidak berhubungan dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Berdasarkan nilai t hitung sebesar 3,709 > 2,042 dengan probabilitas 0,001 < 0,05 artinya variabel pemberdayaan secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Berdasarkan nilai F hitung sebesar 9,424 dengan probabilitas 0,001. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa disiplin kerja, dan motivasi secara bersama-sama berhubungan terhadap kinerja karyawan.
5. Berdasarkan nilai F hitung sebesar 20,496 dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa disiplin kerja dan pemberdayaan secara bersama-sama berhubungan terhadap kinerja karyawan.
6. Berdasarkan nilai F hitung sebesar 13,631 dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa motivasi dan pemberdayaan secara bersama-sama berhubungan terhadap kinerja karyawan.
7. Berdasarkan nilai F hitung sebesar 13,631 dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa disiplin kerja, motivasi dan pemberdayaan secara bersama-sama berhubungan terhadap kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

Amstrong, Michael dan Angelo Baron. 1998. *Performance London:*

- Institute of Personal and Development.*
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian*. Jakarta. Bina Aksara
- Bittel, Lester, Robert. *Encyclopedia Of Prefosional Manajemen*. Mr. Graw Hill, 2, 208 Stoner James, A,F OP, cet, 11, 12.
- Danim Sudarwo, 2005, *Motivasi, Kepemimpinan dan Efektivitas, Kelompok*, Jakrta, Rineke, Cip.
- Danis, Sudarwan, 2004. *Motivasi, Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta. Rineke Cipta.
- Darwan Wibisono 2009. *Manajemen Kinerja Konsep, Desain dan Teknik, Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta. Erlangga.
- Dessler, G. 1992 (Ed. ke-3). *Manajemen Personalia*. (Terj. Agus Dharma. Jakarta. Erlangga.
- Desy Fernanda 2003, *Etika Organisasi Pemerintah Jakarta*, Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.
- Fairhalm, Gilbert W. 2004. *Leadeship, And The Culture Of Turst*. Preager Publisher.
- Ficeder. Fred Martin M. Chmer. 2001. *Leadership and Effective, Manajemen*. Bi, Scoott, Fores. Manard Company, Glirnvi e W. Lileonis.
- Gibson Etal. 2001, *Organisasi, jilid 1 dan 2* (alih bahasa Agus Dhama). Jakarta. Erlangga.
- Gibson, Ivancevic dan Dannelly 2008, *alih bahasa Djoerban Wahid*.
- Graham, Gerald dalam Arep dan Hendri Tanjung, 2002 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakrta. Universitas Trisakti Press.
- Hair, J, F, Anderson, R, E, Tathom, R.L and Black, W. L. 1995 (4^{Ed}). *Multivariate Data Analysis*. New Jersey, Prentice Hall Inc.
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE Universitas Gajah Mada.
- Hasibuan, M. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara Jakarta.
- Hersey, Paul, Keneth, Blarchard. 1977. *Manajemen Of Organization Behavior*, Prentice, Hal, Inc. Engle Wood Elits, New, Jersey.
- Himpunan Keputusan Menteri Kehutanan Bidang Kepegawaian di lingkungan Departemen Kehutanan, jakarta, Sekretaris Jendral Departemen Kehutanan, Republik Indonesia*.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntan dan Manajemen*. BPFE. Yogyakarta.
- Japan Assia Ciation For civil Service Training and Development*, 2008, dalam Modul “ Hawta Win Confidence As, Govermen Official “ Shet, no. 80.
- Ketentuan pelaksanaan peraturan pemerintah nomor: 100. Tahun 2000, tentang *Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil, dalam,Jabatan Struktural, Sebagaimana telah diubah dengan peraturan pemerintah nomor: 13 tahun 2007 Jakarta*.
- Kreatif Produktivitas, 30, 30 Toto Tasmara. 1994. *Etos Kerja Pribadi Muslim*. Yogyakarta, PT. Dana Abadi Wakaf.
- Kusriyanto, Bambang. 2003. *Peningkatan Karyawan*. Jakarta. Pustaka Binawan Persindo.
- Mahardian. 2004. “Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Pemberdayaan di RS Roemani Semarang.” *Tesis*. Program Pascasarjana Magister Manajemen UNDIP (tidak dipublikasikan).
- Maher, F, Maser. 2001. *Democracy and Publiservice* Paragamon. New York.

- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik* Yogyakarta. UPI, AMP, YKPN.
- Malayu SP, Hasibuan. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. Anwar P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung. PT. Remaja.
- Mangkunegara, A. P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Masher, F, Maser, 2006, *Etic, Democracy and Publik Service*. Paragamon, New York.
- Maslow, Abraham H. 1970. *Motivation and Personality, dalam J. Winardi, 2000. Motivasi dan Permotivasi dalam Manajemen*. Jakarta. PT. Grafindo Persada.
- Mulyana Maulel. 1993. *Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi*. Jakarta Bumi Aksara.
- Mulyana, Maulid. 1994. *Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Nation, Sahlan. 2007. *Teori Motivasi dalam pendekatan Psikologis dan Organisasi*. Jakarta. Studia Press.
- Rafianto, Jhon. 1985. *Produktivitas dan Tenaga Kerja Organisasi, Isu, Teori dan Solusi*. Yogyakarta. Amara Book.
- Ridwan, 2006. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Rigg, W. Fred. 2008. *Administrasi, Negara-Negara, Berkembang, Teoti Masyarakat Primitic*. Jakarta. CV. Rajawali.
- Robbins, Stepen. 2007. *Perilaku Organisasi*. (Terj: Benyamin Molan). New Jersey Prentice Hall, Inc.
- Seri Produktivitas Indonesia No: 1 Pusat Produktivitas Tembaga, Kerja, Jakarta, Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia*.
- Siagian, Sondang P. 1997. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Lembaga FEUI.
- Silalahi, Bennett. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Human Resources Management. STIM-LPMI. Jakarta.
- Simajuntak, Pyaman. 2001. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Lembaga FE.U.I.
- Soekarso. 2010. *Teori Kepemimpinan*. Jakarta. Mitra Wacana Media.
- Stephen P. Rabin. 2001 (Cet. ke-3). 170 *Kepemimpinan dan Motivasi* (alih bahasa Wahjo Sumidjo). Jakarta. Gahlia Indonesia.
- Stogdill, Ralph, M. 2001. *Hand Book, Of Leadership*. Collerr Macmilan,Publishers. London.
- Sugiono. 2004. *Statistik Non Parametris*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiono. *Metode Penelitian (Pendekatan, Kuantitatif dan R & D*. Bandung.
- Toto Tasmara. 1994. *Etos Kerja Pribadi Muslim*. Yogyakarta. PT. Dana Abadi Wakaf.
- Tracy, William. 1994. *Human Resourrcess, Manajemen And Development*, HaudBook. New. Amacom.
- Yukl Graha, 2001, *Leadership In Organization*. Pretice, Inc, Engle Wood, Cliff, Nj, 076,122001.

KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN

Nola Resty

Abstrak. Penelitian bertujuan untuk memperoleh informasi tentang (1) Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, (2) Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, (3) Hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan dengan kinerja karyawan. Penelitian menggunakan metode survey, dengan teknik analisis korelasi. Populasi berjumlah 135 orang karyawan. Sampel sebanyak 30 orang karyawan. Data dihimpun melalui teknik angket. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, $r_{y1} = 0,5630$ dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 35,04 + 0,67 X_1$, (2) Terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, $r_{y2} = 0,4507$ dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 51,49 + 0,49 X_2$, dan (3) Terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja karyawan, $R_{y.12} = 0,6140$ dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 19,18 + 0,54 X_1 + 0,28 X_2$. Implikasinya, peningkatan motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: *Kepuasan kerja; Motivasi kerja; Kinerja*

Abstract. The study aims to obtain information about (1) the relationship between job satisfaction and employee performance, (2) the relationship between work motivation and employee performance, (3) the relationship between job satisfaction and work motivation simultaneously with employee performance. The study used a survey method, with correlation analysis techniques. The population is 135 employees. A sample of 30 employees. Data collected through questionnaire techniques. The results showed that: (1) There was a positive relationship between job satisfaction and employee performance, $r_{y1} = 0.5630$ with the regression equation $\hat{Y} = 35.04 + 0.67 X_1$, (2) There was a positive relationship between work motivation and employee performance, $r_{y2} = 0.4507$ with the regression equation $\hat{Y} = 51.49 + 0.49 X_2$, (3) There is a positive relationship between job satisfaction and work motivation together with employee performance, $R_{y.12} = 0.6140$ with the regression equation $\hat{Y} = 19.18 + 0.54 X_1 + 0.28 X_2$. The implication is that increased work motivation and employee job satisfaction can improve employee performance.

Keywords: *Job satisfaction; Work motivation; Performance*

Pendahuluan

Setiap karyawan dalam sebuah organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja karyawannya. Keberhasilan suatu organisasi dihubungkan oleh kinerja yang dihasilkan dari sumber daya manusia yang ada, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang konkrit yang dapat diamati dan dapat diukur dari segi pencapaian yang

dihasilkannya. Sehingga dapat dicermati secara umum bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepadanya. Hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja karyawan yang berlaku dalam organisasi.

Kontribusi karyawan untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik berlaku pula pada sebuah organisasi perbankan, yaitu pada PT Bank Central

Asia Tbk, yang merupakan sebagai salah satu perbankan swasta terbesar di Indonesia. Peranan karyawan untuk dapat berkontribusi dengan baik sudah menjadi pusat perhatian oleh divisi Sumber Daya Manusia/HRD. Diantaranya adalah dilakukannya penempatan kerja pada pemilihan bidang kerja yang sesuai, selain itu adanya seleksi karir untuk jenjang lebih tinggi dan pada program reward untuk karyawan berprestasi. Namun dalam beberapa hal tertentu masih ditemukan kondisi yang kontradiktif yang dapat berpotensi menurunkan bahkan mematikan semangat kerja karyawan, misal adanya perbedaan usia pensiun yang lebih dini bagi karyawan, serta penempatan karyawan yang hanya pada posisi atau bagian yang sama dalam waktu yang relatif lama.

PT. Bank Central Asia Tbk yang didirikan pada tanggal 21 Februari 1957 dengan nama Bank Central Asia NV pernah menjadi bagian terpenting dari Grup Salim. Dalam melakukan kegiatannya BCA lebih mengutamakan terhadap kepentingan dan kenyamanan nasabah. BCA dalam melaksanakan fungsinya sebagai lembaga intermediasi, tidak hanya menghimpun dana dari masyarakat tetapi juga menyalurkan dana kembali dalam bentuk kredit, selain itu BCA juga memberikan fasilitas kemudahan pada nasabah.

BCA telah menerapkan program agar tampil lebih profesional dari pada bank-bank lain sebagai bank pesaing BCA. Upaya dalam meningkatkan kualitas pelayanan nasabah merupakan komitmen utama BCA untuk meningkatkan kepuasan nasabah dalam upaya menarik nasabah baru. Dimana strategi yang dilakukan BCA guna mewujudkan peningkatan kualitas pelayanan tersebut melalui pengaktifan program *front liner* (CS dan Teller). Namun, pada kenyataannya program profesionalisme kerja membuat karyawan menjadi tertekan dan kurang memberikan hubungan yang kondusif pada kinerja karyawan.

Permasalahan lainnya berdasarkan hasil prariset pada PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Pondok Indah yang masih dirasakan oleh karyawan adalah pada kurang kondusifnya waktu kerja, seperti halnya karyawan merasa tertekan pada tugas-tugas dan waktu yang sempit dalam penyelesaian target kerja. Selain itu, karyawan merasa kurang puas terhadap kondisi gedung atau desain kantor saat ini, penempatan tugas yang monoton yaitu karyawan selalu ditempatkan pada bagian atau bidang kerja yang sama untuk rentang waktu yang cukup lama. Hal tersebut selain memicu ketidakpuasan karyawan juga menimbulkan menurunnya motivasi karyawan dalam bekerja. Karena karyawan rentan untuk mengalami kejenuhan akibat pekerjaan monoton yang dijalani, serta sampai saat ini masih ada frontliner yang bekerja pada posisi yang sama lebih dari 5 tahun tanpa pernah dimutasi atau dialih tugaskan kebidang yang lain, walaupun adanya pelaksanaan mutasi hanya tempat kerja semata dan tanpa dibarengi adanya mutasi jenis pekerjaan.

Rutinitas kerja yang monoton setiap harinya yang dilakukan dalam rentang waktu yang lama akan membuat karyawan merasa bosan, sehingga pada suatu waktu akan sampai pada titik kejenuhan yang dapat menurunkan motivasi serta kepuasan karyawan dalam bekerja. Hal tersebut, mengakibatkan karyawan tidak dapat maksimal mengeluarkan kemampuan yang dimiliki untuk kemajuan perusahaan. Karena karyawan tidak lagi mempunyai motivasi yang cukup untuk dapat melakukan hal tersebut, sehingga dapat membentuk image negatif pada masing-masing karyawan karena merasa bahwa posisi mereka tidak akan berubah, sehingga menyebabkan karyawan tidak lagi punya minat dan kemauan untuk mengembangkan diri, pada titik tertentu mungkin saja tidak peduli dengan produk atau program yang ingin di ekspos oleh perusahaan. Sebab bagi karyawan keadaan tersebut sama sekali

tidak akan menghubungkan posisi dan karir mereka.

Kondisi yang demikian bila tidak disikapi dan dikelola dengan baik oleh manajemen sumber daya manusia akan menurunkan fungsi daripada karyawan itu sendiri. Sebab sebagai ujung tombak berjalannya roda organisasi, karyawan merupakan etalase perusahaan di mata konsumen. Bagi masyarakat awam, perilaku dan tampilan yang ditunjukkan oleh karyawan merupakan representasi dari perusahaan itu dalam pikiran dan benak konsumen. Oleh sebab itu pengelolaan karyawan semestinya dijadikan suatu hal yang strategis oleh semua perusahaan jasa, termasuk oleh Bank Central Asia.

Manajemen perbankan harus dapat membenahi hal tersebut dengan melakukan perbaikan-perbaikan pada sistem ketenagakerjaan yang dapat memicu semangat kerja karyawan untuk menghasilkan produktivitas kerja yang baik. Salah satu cara tersebut adalah dengan menciptakannya kepuasan kerja bagi karyawan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, karena pada setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang didapat. Demikian sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan dengan dan bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya.

Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah peningkatan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, akan berdampak pada tidak berkembangnya segala potensi yang mereka miliki. Maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaan. sebagaimana fungsinya bahwa pekerjaan tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti melakukan interaksi dengan teman sekerja, atasan, mengikuti aturan-aturan dan lingkungan kerja tertentu yang seringkali tidak memadai atau kurang disukai.

Secara umum, semua jenis perusahaan atau bentuk lembaga organisasi membutuhkan suatu sistem kerja yang secara serius memperhatikan hal-hal pada kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada akhirnya akan menjadi frustrasi. Aspek-aspek yang dapat membentuk kepuasan kerja karyawan antara lain adalah faktor-faktor individual yaitu umur, jenis kelamin, sikap pribadi terhadap pekerjaan. Faktor hubungan antar karyawan yaitu hubungan antar manajer dan karyawan, hubungan sosial antar sesama karyawan, sugesti dari teman sekerja, faktor fisik dan kondisi tempat kerja, emosi dan situasi kerja. Serta faktor eksternal yaitu keadaan keluarga, rekreasi, dan pendidikan. Aspek tersebut dapat membentuk pada tercapainya kepuasan kerja karyawan, dengan adanya kepuasan kerja maka diyakini dapat memotivasi semangat kerja karyawan agar dapat memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan sehingga kinerja perusahaan dapat ditingkatkan.

Selain itu kepuasan kerja juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri karyawan. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan

mencapai kematangan psikologis. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif di lingkungan perusahaan.

Kepuasan kerja akan diamati karena manfaat yang didapat baik untuk karyawan maupun untuk perusahaan, bagi karyawan diteliti sebab dan sumber kepuasan kerja, serta usaha yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sedangkan bagi perusahaan penelitian dilakukan untuk tercapainya tujuan perusahaan. Disamping itu perlu diteliti apakah motivasi juga berhubungan terhadap kinerja karyawan.

Selain kepuasan kerja, perusahaan juga perlu memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola semangat kerja karyawan yang dilihat melalui motivasi kerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan sangat penting dilakukan, karena motivasi merupakan motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan suatu tindakan. Orang tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dalam dirinya untuk melakukan hal tersebut.

Motivasi merupakan suatu proses yang dapat menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu dalam mencapai tujuannya. Sehingga dengan demikian dapat dicermati bahwa motivasi menjadi bagian yang sangat penting yang mendasari individu dalam melakukan pencapaian terhadap tujuan tertentu yang diinginkan.

Masalah motivasi pada perusahaan harus mendapat perhatian yang serius dalam manajemen sumber daya manusianya. Selain itu, perusahaan-

perusahaan modern dewasa saat ini haruslah menjadikan karyawan sebagai asset, bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata. Untuk itu perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan motivasi mereka tetap terjaga untuk bersama-sama mencapai visi dan misi perusahaan. Kondisi yang dapat menciptakan keadaan menjadikondusif dapat bermacam-macam, tergantung pada karakteristik perusahaan masing-masing. Namun secara umum dapat berupa fasilitas yang disediakan, tingkat kesejahteraan yang memadai, jenjang karir yang jelas, peluang aktualisasi diri, kenyamanan dan keamanan dalam bekerja, jaminan hari tua dan lain-lain.

Adapun laporan penilaian kinerja pegawai dari perusahaan yang penulis dapatkan selama masa observasi adalah sebagai berikut:

No.	Kinerja Karyawan	Penilaian
1.	Penguasaan sarana kerja	65
2.	Motivasi karyawan	40
3.	Pelaksanaan tugas dan tanggung-jawab	63
4.	Kualitas hasil kerja	60
5.	Dsiplin waktu penyelesaian kinerja	65

Berdasarkan penilaian dari tiap-tiap poin kinerja karyawan yang dijabarkan pada tabel di atas maka dapat dilihat bahwa kinerja pegawai masih rendah. Sehingga dapat dikatakan bahwa tugas dari pimpinan sebagai manajer seharusnya yang berusaha menempatkan dirinya sebagai motivator dan juga memberikan pelatihan kerja bagi pegawai yang dirasa masih kurang lancar menguasai sarana kerja masih rendah. Kinerja pegawai yang rendah dapat ditumbuhkan oleh adanya motivasi dengan merangsang kesadaran dari pegawai bahwa kinerja merupakan tanggung jawab pegawai sesuai dengan tugas yang dibebankan oleh pimpinan atau perusahaan. Namun pada

kenyataannya, peran pimpinan sebagai motivator kurang dapat menumbuhkan kesadaran pegawai untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas kinerjanya. Kepuasan kerja serta motivasi kerja merupakan perihwal pokok yang turut mendasari pada tercapainya cita-cita organisasi atau perusahaan, dengan terpenuhinya perihwal tersebut maka kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya dapat terlaksanakan dengan optimal. Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis tergerak untuk melakukan penelitian mengenai: “Hubungan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Central Asia Tbk Cabang Pondok Indah”.

Menurut hasil penelitian Mulyono (2008),

dengan tingkat kepercayaan 95 % didapat hasil nilai parameter b (koefisien regresi) untuk kepemimpinan, komunikasi, motivasi, pengembangan karir, dan promosi jabatan masing-masing sebesar 0,286; 0,368; 0,246; 0,068; dan 0,012, ini menunjukkan bahwa untuk variabel-variabel tersebut yang nilai koefisien regresinya tidak sama dengan nol, dan positif menunjukkan bahwa variabel variabel-variabel dimaksud berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dari kelima variabel independen bahwa variabel komunikasi menjadi variabel yang berpengaruh paling dominan diantara variabel yang lain, ini dibuktikan dengan adanya koefisien regresi yang paling besar yaitu 0,378. Pada Uji F menunjukkan bahwa kelima variabel: kepemimpinan, komunikasi, motivasi, pengembangan karir, dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini didukung nilai F hitung sebesar 13,848 > F tabel sebesar 2,34 dengan nilai signifikansinya sebesar 0,000 Ftable of equal to 2,34 dengan nilai signifikans adalah 0,000 < 0,05. Nilai Koefisien Determinan $R^2 = 0,445$, ini menunjukkan bahwa variabel bebas (kepemimpinan, komunikasi, motivasi, pengembangan karier, dan promosi jabatan) memberikan kontribusi terhadap variabel terikat, yakni kinerja pegawai.

hasil penelitian Kaliri (2008) menunjukkan,

(1) Ada pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja guru dengan koefisien determinasi sebesar 8,3%; (2) ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja Guru dengan koefisien determinasi sebesar 14,3%; (3) ada pengaruh yang signifikan disiplin dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru dengan koefisien determinasi sebesar 21,5%. Sedangkan sisanya sebesar 78,5% ditentukan oleh faktor lain di luar variabel penelitian.

hasil penelitian Afifatussholih (2012) menunjukkan,

manajemen kinerja pegawai telah bekerja dengan baik sesuai dengan proses manajemen. Diantaranya yaitu perencanaan manajemen telah diatur sesuai rencana kinerja pegawai. Fungsi pengorganisasian dibentuk pada pembagian tugas, tanggung-jawab, wewenang, dan struktur organisasi yang dijalankan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi pada masing-masing bidang, pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai prosedur yang telah ditentukan oleh ketua sebagai pemimpin pelaksanaan organisasi. Proses manajemen kinerja dalam organisasi seharusnya terdapat *leading*, *commanding*, *motivating*, *directing*, dan *coordinating*.

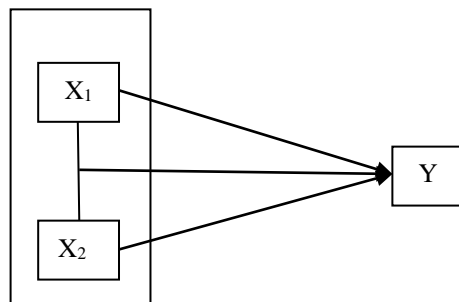
hasil penelitian Nufaisa (2011) bahwa, manajemen kinerja karyawan sebagai proses manajemen kinerja yang sistematis di dalam manajemen kinerja melaksanakan fungsi manajemen diantaranya, *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling*; dan hasil penelitian Anoki Hardian Adito (2010) bahwa, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan pada hasil analisis regresi linier 2 diketahui bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian bertujuan untuk memperoleh data yang akurat mengenai ada atau tidaknya hubungan antara variabel bebas dengan bebas lain, dan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Tujuan penelitian ini dilakukan untuk menganalisis, menguji dan

mengetahui: 1. Hubungan secara langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Central Asia Tbk Cabang Pondok Indah. 2. Hubungan secara langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Central Asia Tbk Cabang Pondok Indah. 3. Hubungan secara langsung kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Central Asia Tbk Cabang Pondok Indah.

Metode Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT Bank Central Asia Tbk Cabang Pondok Indah Jl. Metro Pondok Indah Jakarta Selatan, sejak bulan September s.d. November tahun 2015. Penelitian menggunakan metode *lapangan* melalui survei. Desain penelitian berupa konstelasi model permasalahan mengenai hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sebagai dapat dilihat pada bagan di bawah:



Gambar 1: Konstelasi hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Keterangan:

X_1 = Kepuasan kerja

X_2 = Motivasi kerja

Y = Kinerja karyawan

Penelitian survei ini menggunakan teknik analisis korelasional, yang pada dasarnya bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai seberapa besar hubungan dan kontribusi variabel kepemimpinan dan motivasi berprestasi pegawai dengan kinerja pegawai. Populasi target meliputi seluruh karyawan di PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Pondok Indah yang berjumlah 250. Populasi terjangkau 135 orang karyawan. Sedangkan

dengan penghitungan menggunakan rumus Slovin, diperoleh sampel sebanyak 30 orang karyawan.

Dalam memvalidasi instrumen kinerja karyawan digunakan rumus korelasi *product moment pearson*, dan dalam menghitung nilai reliabilitasnya digunakan metode Alpha Cronbach.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Deskripsi Data:

Variabel Kinerja Karyawan (Y) diukur dengan menggunakan angket yang terdiri dari 30 butir pertanyaan. Masing-masing butir memiliki skor teoritis 1 – 5, sehingga rentangan skor teoretisnya 75 sampai 135. Dari hasil analisis data dan perhitungan statistik diperoleh skor terendah 75, tertinggi 135, Mean 99,14, SD 15,63, Vars 244,44, Mo 89, dan Me 99. Keadaan ini menunjukkan bahwa rata-rata kinerja karyawan sangat tinggi.

Berdasarkan data, dapat diketahui bahwa 0,16% (16 orang) responden menilai bahwa kinerja karyawan cukup baik, dan 0,03% atau sebanyak orang responden menilai bahwa kinerja karyawan sangat baik.

Variabel Kepuasan Kerja (X_1) diukur dengan angket (30 butir pertanyaan). Masing-masing butir memiliki skor teoritis 1 – 5, sehingga rentangan skor teoretisnya 125 sampai 72. Dari hasil analisis data dan perhitungan statistik diperoleh skor terendah 72, tertinggi 125, Mean 95,66, SD 13,19, Vars 173,63, Mo 102, dan Me 98. Artinya, rata-rata skor variabel kepuasan kerja sangat tinggi.

Berdasarkan data dapat diketahui bahwa 0,13% (13 orang) responden menilai bahwa kepuasan kerja karyawan cukup baik, dan 0,07% (7 orang) responden menilai bahwa kepuasan kerja karyawan sangat baik.

Variabel motivasi kerja (X_2) diukur dengan angket (30 butir pertanyaan). Masing-masing butir memiliki skor teoritis

1 – 5, sehingga rentangan skor teoretisnya 75 sampai 135. Dari hasil analisis data dan perhitungan statistik diperoleh skor terendah 75, tertinggi 135, Mean 96,43, SD 14,29, Vars 204,30, Mo 107, dan Me 94. Maknanya, rata-rata skor motivasi kerja (X_2) sangat tinggi.

Berdasarkan data dapat diketahui bahwa 0,13% (13 orang) responden menilai bahwa motivasi kerja karyawan cukup tinggi. dan 0,03% (3 orang) responden menilai bahwa motivasi kerja karyawan sangat tinggi.

Uji Persyaratan Analisis

Dari hasil perhitungan diperoleh $L_{hitung} = 0,0550$ sedangkan $L_{tabel} (0,05) = 0,088$. Jadi $L_{hitung} < L_{tabel}$ sehingga H_0 diterima. Hal ini berarti bahwa hipotesis nol diterima, dengan demikian galat baku taksiran dari persamaan regresi $\hat{Y} = 35,04 + 0,67X_1$ berdistribusi normal.

Dari hasil perhitungan diperoleh $L_{hitung} = 0,0440$ sedangkan $L_{tabel} (0,05) = 0,088$. Jadi $L_{hitung} < L_{tabel}$, sehingga H_0 diterima. Hal ini berarti bahwa hipotesis nol diterima, dengan demikian galat baku taksiran dari persamaan regresi $\hat{Y} = 51,89 + 0,49X_2$ berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil perhitungan, maka H_0 untuk X_1 , X_2 , dan Y menyatakan sebaran sampel mengikuti distribusi normal dapat diterima. Karena $L_{hitung} < L_{tabel}$. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa sebaran skor variabel kinerja karyawan (Y), kepuasan kerja (X_1), dan motivasi kerja (X_2) berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil perhitungan uji multikolinearitas dengan mencari nilai VIF, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang kuat antara variabel bebas.

Berdasarkan hasil perhitungan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Korelasi Rank Sperman, didapatkan hasil r_s sebesar 0,9976. Karena nilai $r_{hitung} = 0,9976 \leq r_{tabel} = 10,38$ maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil perhitungan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Korelasi Rank Sperman, didapatkan hasil r_s sebesar 0,9981. Karena nilai $r_{hitung} = 0,9981 \leq r_{tabel} = 10,38$ maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Hipotesis pertama penelitian ini berbunyi terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja (X_1) dengan kinerja karyawan (Y). Dari perhitungan analisis regresi sederhana terhadap variabel kepuasan kerja (X_1) dengan variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai konstanta $a = 35,04$ dan koefisien $b = 0,67$, sehingga persamaan regresinya adalah $\hat{Y} = 35,04 + 0,67X_1$. Guna mengetahui keberartian dan linearitasnya maka dilakukan uji keberartian dan linearitas dengan menggunakan ANAVA

ANAVA Uji Signifikansi dan Linieritas:
Persamaan Regresi $\hat{Y} = 35,04 + 0,67X_1$

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi dan linieritas pada tabel ANAVA di atas, dapat disimpulkan regresi $\hat{Y} = 35,04 + 0,67X_1$, dengan $F_{hitung} = 46,20 > F_{tabel} = 3,94$ pada $\alpha = 0,05$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa persamaan regresi sangat signifikans. Dan $F_{hitung} = 0,11 < F_{tabel} = 1,57$ pada taraf 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi X_1 atas Y adalah Regresi Linier.

Gambaran hubungan antara variabel Kepuasan Kerja (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan persamaan regresi $\hat{Y} = 35,04 + 0,67X_1$.

Dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 35,04 + 0,67X_1$ dapat diinterpretasikan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 35,04 + 0,67X_1$ cukup signifikan dan linier, artinya jika kepuasan kerja (X_1) ditingkatkan satu skor maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,67 pada

konstanta 35,04. Dengan persamaan tersebut dapat dimaknai bahwa sebagian besar hubungan antara variabel kepuasan kerja (X_1) dan variabel kinerja karyawan (Y) mempunyai hubungan yang dekat.

Tingkat keeratan hubungan antara kepuasan kerja (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) ditunjukkan oleh koefisien korelasi (r_{y1}) sebesar 0,5630. Berdasarkan uji signifikansi koefisien korelasi dengan menggunakan uji-t diperoleh harga $t_{hitung} = 6,78 > t_{tabel(0,975;99)} = 1,98$, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi signifikan.

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi, ternyata koefisien korelasi antara kepuasan kerja (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) signifikan. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan terbukti kebenarannya dan signifikan. Berarti semakin baik sikap kepuasan kerja karyawan maka akan berdampak kepada peningkatan kinerja karyawan.

Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi antara kepuasan kerja (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) dan hasil yang diperoleh yaitu $(r_{y1})^2 = 0,5630^2 = 0,3170$ berarti bahwa sebesar 31,70% variabel kepuasan kerja (X_1) memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja karyawan (Y) yang dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja (X_1) melalui regresi $\hat{Y} = 35,04 + 0,67X_1$.

Kekuatan hubungan antara variabel kepuasan kerja (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) apabila dilakukan pengontrolan terhadap motivasi kerja (X_2), diperoleh koefisien korelasi parsial antara kepuasan kerja (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,4063.

Jadi uji signifikansi koefisien korelasi parsial dapat disimpulkan bahwa dengan mengontrol motivasi kerja (X_2) tetap terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja (X_1) dengan kinerja

karyawan (Y) atau kepuasan kerja merupakan variabel yang cukup stabil dan menentukan kinerja karyawan.

Hipotesis kedua penelitian berbunyi terdapat hubungan positif antara motivasi kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y). Penghitungan analisis regresi dan korelasi sederhana terhadap variabel motivasi kerja atas kinerja karyawan menghasilkan arah regresi b sebesar 0,49 dan konstanta a sebesar 51,89. Dengan demikian bentuk hubungan antara kedua variabel tersebut dapat digambarkan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 51,89 + 0,49X_2$. Sebelum digunakan untuk keperluan prediksi, persamaan regresi ini harus memenuhi syarat uji signifikansi dan uji kelinearan.

Selanjutnya untuk mengetahui derajat signifikansi dan kelinearan persamaan regresi, dilakukan Uji F.

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi dan linearitas, dapat disimpulkan regresi $\hat{Y} = 51,89 + 0,49X_2$, dengan $F_{hitung} = 25,05 > F_{tabel} = 3,94$ pada $\alpha = 0,05$ dan $F_{hitung} = 0,30 < F_{tabel} = 1,39$ pada $\alpha = 0,05$ adalah sangat signifikan dan linier.

Gambaran hubungan antara variabel Motivasi Kerja (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan persamaan regresi: $\hat{Y} = 51,89 + 0,49X_2$

Dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 51,89 + 0,49X_2$ dapat diinterpretasikan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 51,89 + 0,49X_2$ cukup signifikan dan linier, artinya setiap peningkatan satu skor motivasi kerja (X_2) akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,49 dan pada konstanta 51,89. Dengan persamaan tersebut dapat dimaknai bahwa sebagian besar hubungan antara variabel motivasi kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) mempunyai hubungan yang dekat.

Tingkat keeratan hubungan antara motivasi kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) ditunjukkan oleh koefisien korelasi (r_{y2}) sebesar 0,4507. Tingkat

keeratan hubungan antara motivasi kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) ditunjukkan oleh koefisien korelasi (r_{y2}) sebesar 0,4507. Berdasarkan uji signifikansi koefisien korelasi dengan menggunakan uji-t diperoleh harga t_{hitung} sebesar 5,02. Harga $t_{tabel}(0,975;108) = 1,98$. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga koefisien korelasi signifikan.

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi, ternyata bahwa koefisien korelasi antara motivasi kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) signifikan. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan terbukti kebenarannya dan cukup signifikan. Berarti semakin baik motivasi kerja berdampak kepada meningkatnya kinerja karyawan.

Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi antara motivasi kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) dan hasil yang diperoleh yaitu $(r_{y2})^2 = 0,4507^2 = 0,2031$. Hal ini berarti variabel motivasi kerja memberikan kontribusinya terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 20,31%.

Kekuatan hubungan antara variabel motivasi kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) apabila dilakukan pengontrolan terhadap kepuasan kerja (X_1), diperoleh koefisien korelasi parsial antara motivasi kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar koefisien $r_{y2.1} = 0,6707$.

Jadi uji signifikansi koefisien korelasi parsial dapat disimpulkan bahwa dengan mengontrol kepuasan kerja (X_1) tetap terdapat hubungan positif antara motivasi kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) atau motivasi kerja merupakan variabel yang cukup stabil dan menentukan kinerja karyawan.

3. Hubungan antara Kepuasan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Secara Bersama-Sama dengan Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis ketiga penelitian menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa makin baik kepuasan kerja dan motivasi kerja maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi berganda diperoleh nilai konstanta $a_0 = 19,18$, $a_1 = 0,54$, dan $a_2 = 0,29$. Dengan demikian model persamaan regresi gandanya $\hat{Y} = 19,18 + 0,54X_1 + 0,29X_2$. Guna mengetahui keberartiannya maka dilakukan uji keberartian dengan menggunakan analisis varians.

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi dan linieritas ganda, diperoleh data $F_{hitung} = 29,70 > F_{tabel} = 3,07$ pada $\alpha = 0,05$ dengan $dk = 98$, maka dapat disimpulkan regresi linear $\hat{Y} = 19,18 + 0,54X_1 + 0,29X_2$, adalah sangat signifikan. Persamaan regresi ini mengandung arti bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama dengan kinerja karyawan (Y). artinya semakin baik kepuasan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) maka semakin tinggi pula kinerja karyawan (Y). Signifikansi korelasi terpenuhi maka langkah selanjutnya adalah menghitung koefisien korelasi multiple. korelasi ganda antara variabel kepuasan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama dengan kinerja karyawan (Y) diperoleh harga koefisien korelasi sebesar $R_{y.12} = 0,6140$.

Uji keberartian koefisien korelasi ganda dengan menggunakan Uji F diperoleh data $F_{hitung} = 29,70$.

Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Ganda

Dari hasil perhitungan uji signifikansi korelasi ganda antara variabel X_1 dan X_2 , secara bersama-sama dengan Y

diperoleh $t_{hitung} = 29,70 > t_{tabel} = 3,09$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa koefisien korelasi ganda antara kepuasan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama dengan kinerja karyawan (Y) sangat signifikan, dengan $r_{y.12} = 0,6140$.

Besarnya koefisien determinasi adalah $(r_{y.12})^2 = (0,6140)^2 = 0,3770$, ini menunjukkan bahwa 37,70% variabel kepuasan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y) melalui persamaan regresi $\hat{Y} = 19,18 + 0,54X_1 + 0,29X_2$.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah diuraikan, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif baik antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, motivasi kerja dengan kinerja karyawan, kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja karyawan, maupun kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan dengan kinerja karyawan. Hal ini berarti semua hipotesis, baik hipotesis pertama, kedua, ketiga, dan keempat yang dikemukakan dalam penelitian ini dapat diterima.

Uraian masing-masing penerimaan ke-4 hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hubungan Kepuasan Kerja (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Pada pengujian hipotesis pertama menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan artinya semakin baik kepuasan kerja karyawan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.

Hal ini berdasarkan hasil pengujian pada hipotesis pertama diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,5630, nilai ini memberikan pengertian bahwa keterkaitan antara X_1 dan Y adalah signifikan dan positif, artinya semakin tinggi kepuasan kerja (X_1) akan diikuti dengan naiknya kinerja karyawan (Y). sehingga koefisien

determinasinya adalah 0,3170. Hal ini berarti bahwa variabel kepuasan kerja memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 31,70%.

Menilik dari hasil analisis hipotesis di atas, membuktikan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan kinerja karyawan. Karena kepuasan kerja karyawan mendorong karyawan untuk lebih memberikan hasil kerja yang lebih baik. Kinerja karyawan cenderung menunjukkan bagaimana sikap kerja karyawan. Sikap kerja karyawan menunjukkan sejauh mana seorang karyawan mengimplementasikan kepuasan diri atas kerjanya. Kepuasan kerja karyawan didorong oleh adanya lingkungan kerja yang kondusif, hubungan kerja karyawan dengan pimpinan dan rekan kerja, gaji atau upah, tugas dan tanggung jawab yang diemban, dan lain sebagainya. Apabila dari faktor-faktor tersebut tidak terpenuhi maka secara langsung akan menyebabkan menurunnya kepuasan kerja karyawan.

Situasi kerja dikatakan berhubungan langsung dengan kepuasan kerja karyawan. Sebab karyawan cenderung melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan suasana hati. selain dari itu, tugas dan tanggung-jawab yang dibebankan oleh pimpinan harus sesuai dengan kemampuan kerja karyawan dan tidak semena-mena memberikan tanggung jawab di luar dari kemampuan karyawan. Oleh karena itu, untuk menjaga situasi kerja karyawan tetap baik, diharapkan peran serta pimpinan yang bijaksana dalam mengatur manajemen kerja.

Gaji atau upah cenderung menjadi persoalan utama menyangkut kepuasan kerja karyawan. Sebab karyawan menuntut upah yang dibayarkan oleh perusahaan sesuai dengan kinerja mereka. Kinerja yang dimaksud adalah berapa banyak waktu kerja, tenaga, dan pengetahuan yang dimiliki karyawan untuk menunjang kerjanya. Karyawan yang diberikan upah

yang sesuai dan bahkan tinggi, cenderung memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan secara langsung akan mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

Sebuah perusahaan yang mengharapkan kinerja karyawan yang tinggi tentunya memiliki inisiatif untuk memberikan promosi dan kesempatan untuk mengembangkan karier bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi. Dengan adanya promosi, tentunya secara langsung karyawan memiliki kepuasan bahwa kinerjanya akan lebih dinilai oleh perusahaan.

Kepuasan kerja dan kinerja karyawan merupakan dua variabel yang memiliki hubungan dan tak dapat dipisahkan. Karena kepuasan kerja karyawan memberikan pengaruh yang cukup tinggi untuk menunjang tercapainya kinerja karyawan yang lebih baik. Untuk itu diharapkan kebijakan dari perusahaan untuk lebih memperhatikan kesejahteraan karyawannya dan tidak hanya mementingkan keuntungan bagi perusahaan itu sendiri. Sebab sebuah perusahaan tanpa karyawan ibarat rumah tanpa fondasi. Maksudnya adalah sebuah perusahaan tidak akan pernah berdiri kokoh tanpa adanya peran serta dari karyawan yang berfungsi sebagai penggerak sebuah perusahaan meskipun perusahaan memiliki suntikan dana yang besar.

2. Hubungan antara Motivasi Kerja (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Pada pengujian yang kedua menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y), artinya semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.

Hal tersebut berdasarkan hasil pengujian pada hipotesis kedua diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,4507, nilai ini memberikan pengertian bahwa keterkaitan antara (X_2) dengan (Y) adalah signifikan dan positif, artinya semakin tinggi tingkat

motivasi kerja (X_2) akan diikuti dengan naiknya kinerja karyawan (Y) sehingga koefisien determinasinya adalah 0,2031. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 20,31%.

Berdasarkan hasil analisis hipotesis di atas, membuktikan bahwa kinerja karyawan ditentukan oleh motivasi kerja karyawan. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung akan memperbaiki kinerjanya secara berkesinambungan dan tidak cepat merasa puas diri manakala hasil kinerjanya sudah dinilai baik oleh pimpinan. Karena kadang-kadang karyawan memiliki ego yang tinggi untuk tidak sekedar diakui oleh pemimpin atas kapabilitas atau kemampuan kerjanya namun lebih ingin diakui oleh rekan kerjanya atas kemampuan dan hasil kerjanya.

Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi lebih didorong untuk memperbaiki jenjang kariernya ke tingkat yang lebih baik dan tidak monoton berada di posisi karier yang terkesan standar atau biasa. Adanya tawaran jenjang karier, beasiswa pendidikan, atau bonus yang tinggi mampu mendorong pegawai untuk memperbaiki maupun meningkatkan kualitas kinerjanya ke arah yang lebih baik lagi. Adanya tawaran jenjang karier cenderung menimbulkan kompetisi kerja antar karyawan sehingga secara tidak langsung semua karyawan terdorong untuk meningkatkan kualitas kerja demi hasil kerja yang lebih baik.

Motivasi kerja karyawan cenderung turun naik oleh karena kebijakan perusahaan yang kurang memperhatikan kesejahteraan karyawan. Perusahaan terkadang jarang memberikan tawaran jenjang karier ataupun beasiswa pendidikan bagi karyawan yang berprestasi. Jadi karyawan cenderung melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan asal selesai tanpa memperhatikan kualitas dan

kuantitas hasil kerjanya. Perusahaan tidak hanya sekedar mengevaluasi hasil kerja karyawan tetapi harus mampu memberikan nilai-nilai nyata yang mampu mendobrak motivasi kerja karyawan.

3. Hubungan antara Kepuasan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama dengan Kinerja Karyawan (Y)

Pada pengujian hipotesis ketiga menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama dengan kinerja karyawan (Y) artinya semakin baik kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.

Hal ini berdasarkan hasil pengujian pada hipotesis ketiga diperoleh koefisien korelasi ganda sebesar 0,6140 sehingga koefisien determinasinya adalah 0,3770. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 37,70% terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis hipotesis penelitian di atas, maka dapat dipahami bahwa kepuasan kerja yang baik mampu mengarahkan sikap kerja karyawan sehingga dapat memberikan hasil kerja yang baik pula. Sikap dan perilaku seorang pemimpin yang baik dapat mendorong adanya motivasi kerja yang tinggi dengan memberikan dukungan dan penghargaan guna menumbuhkan kepuasan diri karyawan atas kerjanya.

Kinerja karyawan ditentukan oleh seberapa besar kepuasan kerja karyawan atas suasana kerja, gaji/upah yang diterima, promosi dan kesempatan pengembangan karier. Selain dari itu, motivasi kerja tidak kalah penting dalam memberikan kontribusinya terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kedua faktor tersebut seiring dan sejalan memberikan pengaruh bagi peningkatan kinerja karyawan ke arah yang lebih baik.

Motivasi kerja karyawan tidaklah berdiri sendiri. Ia cenderung dipengaruhi

oleh sosok seorang pemimpin dalam sebuah lingkungan perusahaan. Sikap seorang pemimpin yang tidak melepas tanggung jawabnya sebagai motivator kerja karyawan akan lebih mengarahkan karyawan untuk berpegang teguh pada komitmen kerja yakni memberikan kinerja yang lebih baik bagi perusahaan. Namun hal tersebut butuh kebijakan perusahaan untuk lebih memperdulikan kesejahteraan bagi karyawannya.

Kepuasan kerja dan motivasi kerja adalah dua variabel yang tidak dapat dipisahkan karena menumbuhkan kepuasan kerja karyawan mendorong adanya motivasi kerja. Dan kedua variabel tersebut bilamana diperbaiki maka secara langsung akan memberikan hasil bagi peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, hubungan positif antara kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja karyawan, dan hubungan positif antara kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan dengan kinerja karyawan. Hal ini menegaskan bahwa sebagai komponen utama manajemen perusahaan, kepuasan kerja dan motivasi kerja menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif antara variabel-variabel penelitian. Namun kontribusi masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat rendah sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan rendah, begitu juga dengan hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan rendah. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja kurang memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perlu adanya perbaikan kepuasan kerja

dan motivasi kerja demi meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan kadang-kadang mengalami fluktuasi seiring dengan banyaknya tugas dan tanggung-jawab yang diemban. Hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor utama adalah kepuasan kerja karyawan dan motivasi kerja itu sendiri.

Berdasarkan hasil penelitian ternyata kinerja karyawan dikategorikan rendah. Oleh sebab itu, perlu ada rekomendasi dari penulis untuk memperbaiki kinerja karyawan.

Adapun upaya-upaya perbaikan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Melaksanakan rolling kerja agar karyawan tidak merasa jenuh dengan tugas yang monoton sehingga dapat dilakukan perbandingan hasil kinerja dengan karyawan yang menempati posisi kerja sebelumnya.
- 2) Memperbaiki pola kerja sehingga dapat memberikan peningkatan kepada hasil kerja pegawai.
- 3) Memiliki dan menanamkan kesadaran bahwa setiap pekerjaan tidak hanya mengharap imbalan dalam bentuk materi namun bagaimana pegawai dapat memberikan kepuasan bagi dirinya bahwa mereka mampu melaksanakan dan menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik.
- 4) Memperbaiki hubungan kerja dengan pimpinan sehingga bilamana pegawai menemui kesulitan kerja, maka tidak ada kesan malu untuk bertanya kepada pimpinan tentang kesulitan.

Kepuasan kerja merupakan wujud dari suasana hati karyawan atas situasi kerja yang dihadapi di kantor terlepas dari mampu atau tidaknya karyawan melaksanakan dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan oleh pimpinan. Kepuasan kerja juga merupakan wujud dari suasana hati karyawan menyikapi berapa besar upah dan seberapa besar kesempatannya untuk mendapatkan

promosi dan pengembangan karier atas hasil kerja yang dicapainya. Kepuasan kerja merupakan wujud dari perasaan karyawan atas seberapa besar pimpinan menghargai k Pencapaian inernjanya. Untuk menumbuhkan kepuasan kerja karyawan, tentunya butuh dukungan dan kebijakan dari perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi sebuah perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Karena tanpa karyawan, tentunya sebuah perusahaan tidak akan berjalan meskipun perusahaan tersebut terpenuhi secara finansial.

Penulis memberikan rekomendasi untuk memperbaiki dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Langkah-langkah untuk memperbaiki dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang tepat dan efektif di suatu lingkungan perusahaan adalah sebagai berikut:

- 1) Memberikan penghargaan terhadap karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik. Karena setiap karyawan ingin diakui kemampuan kerjanya oleh perusahaan.
- 2) Menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga karyawan merasa nyaman dan betah melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Sebab kepuasan kerja bukan hanya menyangkut ingin dihargai tetapi bagaimana perasaan karyawan terhadap lingkungan kerjanya.
- 3) Perusahaan harus rutin melakukan evaluasi kerja secara objektif tanpa memandang faktor kedekatan pimpinan dengan karyawan tertentu. Hal tersebut akan menimbulkan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan pada umumnya dan pimpinan khususnya.
- 4) Karyawan harus mampu menata mood dalam bekerja meskipun dalam kondisi atau suasana hati yang kurang senang atau nyaman denga situasi kerja di kantor.
- 5) Perusahaan harus membuka peluang untuk promosi dan memberikan kesempatan pengembangan karier bagi

karyawan yang mampu mencapai kinerja yang baik.

Motivasi kerja muncul karena adanya keinginan untuk memperbaiki kondisi atau keadaan ekonomi dan adanya keinginan untuk dapat diakui oleh pimpinan bahwa karyawan mampu melaksanakan dan menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik. Motivasi kerja mengalami turun naik seiring dengan perubahan kondisi lingkungan dan pemimpin dan rekan kerja. Motivasi kerja tidak hanya memberikan keuntungan bagi karyawan pribadi namun secara langsung manfaatnya dapat dirasakan bersama oleh semua pihak di perusahaan, yakni dengan adanya motivasi kerja maka akan ada usaha-usaha karyawan untuk mengubah perilaku kerja dari baik menjadi lebih baik lagi sehingga memberikan hasil kerja yang lebih baik juga dan secara langsung akan ikut memajukan perusahaan.

Adapun upaya-upaya perbaikan motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Memberikan imbalan yang sesuai dengan besarnya tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh karyawan.
2. Perusahaan harus mampu memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan memastikan bahwa imbalan yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan karyawan.
3. Karyawan harus memiliki kesadaran bahwa tidak ada imbalan yang sesuai bila tidak dibarengi dengan kinerja yang baik.
4. Memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi dalam memajukan perusahaan. Dalam bidang manajemen, kualitas lulusan, profesionalitas pegawai, dan sarana dan prasarana perusahaan.
5. Menjaga iklim atau suasana kerja tetap kondusif di lingkungan perusahaan, namun terlepas dari kondusif atau tidak kondusifnya lingkungan kerja, karyawan harus tetap mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

6. Memberikan peluang kenaikan jabatan bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik sehingga dapat menjadi pendorong semangat kerja pegawai dalam pelaksanaan dan penyelesaian tugas-tugasnya.

Kinerja karyawan dalam upaya pengembangan dan memajukan perusahaan tidak dapat berdiri sendiri. Namun seyogyanya perlu dukungan faktor-faktor lain, baik faktor intern maupun faktor ektern. Kepuasan kerja dan motivasi kerja merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi menurun dan meningkatnya kinerja karyawan. Oleh sebab itu, kepuasan kerja dan motivasi kerja harus mengalami perubahan ke arah perbaikan yang sinergis dengan kinerja karyawan. Sehingga semakin baik perubahan kepuasan kerja dan motivasi kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat pula. Dan sebaliknya, kian baik kinerja karyawan, maka kepuasan kerja dan motivasi kerja akan semakin baik pula.

Pelaksanaan penelitian ini dirancang secara sistematis dan diupayakan mengikuti prosedur penelitian yang berlaku serta dikontrol agar dapat menghasilkan kesimpulan yang akurat serta dapat dipertanggung-jawabkan sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai. Namun demikian, dalam pelaksanaannya masih ditemui berbagai kendala atau kekurangan-kekurangan yang merupakan keterbatasan penelitian ini. Keterbatasan tersebut sulit dikendalikan atau dihindari. Berbagai keterbatasan dimaksud di antaranya:

1. Waktu yang digunakan untuk mengisi angket terlalu singkat sehingga menyebabkan kelelahan dan kejenuhan. Dalam kondisi seperti ini menyebabkan pikiran dan perasaan karyawan kurang berkonsentrasi sepenuhnya untuk menjawab pertanyaan instrumen dengan baik, bahkan ada kecenderungan responden mengisi instrumen hanya untuk memuaskan perasaan peneliti.

2. Validitas untuk semua statistik analisis sederhana instrumen hanya diukur dengan menggunakan analisis statistik inferensial. Peneliti telah berusaha untuk menetralkan dan memperkecil kelemahan ini terutama dalam menginterpretasikan hasil penelitian.
3. Saat penyebaran instrumen, peneliti selalu didampingi oleh manajernya sehingga walau peneliti bermaksud untuk mengambil responden secara acak berdasarkan sampel, ternyata dalam pelaksanaannya responden terpilih hanya responden yang mudah ditemui. Dengan segala keterpaksaan kondisi ini diterima oleh peneliti.
4. Untuk semua variabel penelitian, kemungkinan responden menjawab tidak sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Hal ini peneliti tidak melakukan konfirmasi terlebih dahulu untuk mendapatkan data yang lebih lengkap tentang semua variabel karena akan memerlukan waktu yang cukup lama. Atas pertimbangan tersebut, data penelitian hanya diukur secara langsung yaitu dengan menganalisis hasil kuesioner yang diisi oleh pegawai.

Kesimpulan

Berikut ini disampaikan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut:

- 1) Pengujian hipotesis pertama bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, diperoleh koefisien korelasi (r_{y_1}) sebesar 0,5630 dan koefisien determinasi (R^2) = 0,3170. Hal ini menunjukkan: hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan rendah, terbukti bahwa kepuasan kerja hanya memberikan sumbangan sebesar 31,70% terhadap peningkatan kinerja karyawan.
- 2) Pengujian hipotesis kedua bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, diperoleh koefisien korelasi (r_{y_2}) sebesar 0,4507 dan koefisien determinasi (R^2) =

0,2031. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan rendah, terbukti bahwa motivasi kerja hanya memberikan sumbangan sebesar 20,31% terhadap peningkatan kinerja karyawan.

- 3) Pengujian hipotesis ketiga bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan dengan kinerja karyawan, diperoleh koefisien korelasi ($r_{y_{12}}$) sebesar 0,6140 dan koefisien determinasi (R^2) = 0,3770. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan dengan kinerja karyawan rendah, terbukti bahwa kepuasan kerja dan motivasi karyawan hanya memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan hanya sebesar 37,70%.

Daftar Pustaka

- Abdurahmat, Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Rineka Cipta
- Afiatusholih. 2012. "Manajemen Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Bangsal Kabupaten Mojokerto". *Skripsi*. Universitas Negeri Surabaya. Fakultas Dakwah Jurusan Manajemen Dakwah
- Cameli, Abraham. 2004. *The Relationship Between The Work Commitment Models and Employee Withdrawal Intention*. New York. McGraw Hill International
- Dito, Anoki Hardian. 2011. "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja sebagai Variable Intervening". *Skripsi*. Universitas Negeri Diponegoro. Fakultas Ekonomi
- Fahmi, Irham. 2011. *Manajemen, Teori, Kasus dan Solusi*. Bandung. Alfabeta

- Ghazali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Handoko T, Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan SDM*. Yogyakarta. BPFE
- Hasibuan. 2003. *Pengetahuan Dasar Organisasi*. Jakarta. Raja Grafindo Persada
- Hedjarahman, Ranupandojo. 2000. *Manajemen Personalia Edisi 4*. Yogyakarta. BPFE
- Jackson, Robert L dan Mathis. 2000. "Organization Behaviour." *International Journal of Croation Survey*.
- Kadarisma, M. 2002. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Kaliri. 2008. "Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Pemalang". *Tesis*. Universitas Negeri Semarang.
- Kartono, Kartini. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta. Rajawali Press.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinichi. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Luthans, Fred. 2004. *Organization Behaviour*. Seventh Edition. Singapore. Mc. Graw Hill International Edition.
- Mulyono. 2008. "Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, Pengembangan Karier, Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sukoharjo". Surakarta. *Tesis*. STIE Surakarta.
- Nufaisa. 2011. "Sistem Penilaian Prestasi Kinerja Karyawan di KFC Royal Plaza Surabaya". *Skripsi*. Universitas Negeri Surabaya. Fakultas Dakwah Jurusan Manajemen Dakwah
- Pace, RW dan DF. Fauler. 2006. *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Jakarta. Rarda.
- Price, James. 1997. "Handbooks of Organization Measurement." *International Journal of Man Power*.
- Prawirasentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta. BPFE.
- Rashmi dan S. V. Gole. 2008. "Effect of Job Stress and Job Satisfisfaction on Performance. An Ampiral Study of AIMS." *International Journal of Management*.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Islamic Human Capital*, Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Rodwell and Mark A. Shador. 1998. "The Relationship Among Work Related Receptions, Employee Attitudes and Employee Performance," Vol. 37
- Robbins, Stephen P. 2006 (Ed. ke-10). *Perilaku Organisasi*. (alih bahasa: Benyamin Molan, Jakarta. Index.
- Sabri, Pizada Sami Ulah dan Muhammad Ilyas. 2011. "Organizational Culture and Its Impact of The Job Satisfaction of The University Teacher of Lahore." *International Journal of Business and Social Science* Vol. 2
- Santoso, Singgih. 2004. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta. Elek Media Komputindo.
- Sarwoto, Edy. 2006. *Disiplin, Teori dan Praktik*. Surabaya. Pustaka Ilmu
- Siagian, SP. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara
- Siswanto, Bedjo. 2006. *Perspektif Perilaku Birokrasi: Dimensi-Dimensi Prima Ilmu Administrasi Negara Jilid II*. Jakarta. Rajawali.
- Sudaryono. 2012. *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Jakarta. Lentera Ilmu Cendikia.

- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Suwandi dan Indriantoro. 2004. "Pengujian Model Turnover Intention Pada Akuntan Publik." *Jurnal Riset Universitas Gajah Mada*. Yogyakarta.
- Thoha, Miftah. 2007. *Perilaku Organisasi, Konsep dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Vochie, Nina P. 2007. *Individual Differences and Occupational Stress Perceived. A Croation Survey*.
- Wibowo. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta. Raja Grafinso Persada.
- Widiastuti, Hardiyani. 2002. "Upaya Menekan Turnover Karyawan dengan Menganalisa Faktor-Faktor Kepuasan Kerja." *Jurnal Dinamika Sosial dan Budaya* Vol. 4

JMKBP MM
SPS UHAMKA
Vol. 2, No. 1, 2018